



**TEAM HUB!**

*Delivering sustainability  
to the e-commerce  
supply chain*

# Τρεις μελέτες περίπτωσης ΕΛΛΑΔΑ

**Ιανουάριος 2024**

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος,  
Αλεξία Μησικώστα



**Co-funded by  
the European Union**

The TeamHub! Project is Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

# Πίνακας Περιεχομένων

<b>Εισαγωγή.....</b>	<b>3</b>
<b>Μεθοδολογία.....</b>	<b>4</b>
<b>Τρεις Μελέτες Περίπτωσης.....</b>	<b>7</b>
Μελέτη Περίπτωσης 1 (Επιχειρηματικό μοντέλο): Parageorgiou transport logistics (PTL)	7
Μελέτη Περίπτωσης 2 (Συνδικαλιστικές πρακτικές): Συνδικαλιστικές πρακτικές στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ)	12
Μελέτη Περίπτωσης 3 (Συλλογικές διαπραγματεύσεις): Διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ)	16

# Εισαγωγή

Το έργο *Team Hub!* είναι ένα διετές έργο που υποστηρίζεται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και χρηματοδοτείται στο πλαίσιο της πρόσκλησης υποβολής προτάσεων SOCPL-2021-IND-REL με στόχο τη βελτίωση της εμπειρογνομosύνης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Με διάρκεια 24 μηνών (Αύγουστος 2022 - Ιούλιος 2024), το *Team Hub!* συνδυάζει έρευνα βιβλιοθήκης (βιβλία, άρθρα, μελέτες) και εμπειρική έρευνα πεδίου, καθώς και δραστηριότητες αμοιβαίας μάθησης και δικτύωσης, προκειμένου να αναλύσει τα χαρακτηριστικά και τις προκλήσεις της αλυσίδας εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου σε ένα σύνολο επιλεγμένων χωρών, και συγκεκριμένα στο Βέλγιο, την Εσθονία, τη Γαλλία, τη Φινλανδία, τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πολωνία, και την Ισπανία.

Το έργο διεκπεριώνεται από μια διευρωπαϊκή κοινοπραξία πανεπιστημίων, ερευνητικών ινστιτούτων και συνδικάτων από εννέα κράτη μέλη της ΕΕ, δηλαδή, από τους εξής φορείς: Ιταλική Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (FILT-CGIL), Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Βελγική Ομοσπονδία Μεταφορών (ABVV-BTB), Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ELIAMEP), Πανεπιστήμιο Jyväskylä (JYU), Πανεπιστήμιο Tartu (UTARTU), NOTUS - Εφαρμοσμένη Κοινωνική Έρευνα, Ίδρυμα Δημοσίων Υποθέσεων (IPA/ISP), Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (IRES). Η κοινοπραξία αυτή ερεύνησε από κοινού την αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας και των προκλήσεων των αλυσίδων εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου. Η κοινοπραξία των εννέα φορέων εστίασε στις δραστηριότητες αποθήκευσης και διακομεταμιστικού εμπορίου, μέσω μιας σειράς ερευνών βιβλιοθήκης και πεδίου, δραστηριοτήτων κατάρτισης και δικτύωσης και την ανάπτυξη προτάσεων μέτρων πολιτικής. Στόχος του *Team Hub!* είναι να αναλύσει τις επιπτώσεις της έκρηξης του ηλεκτρονικού εμπορίου, μετά την πανδημία COVID-19, και να εξοπλίσει τα συνδικάτα με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να προτείνουν μια βιώσιμη αναδιαμόρφωση των επιχειρηματικών μοντέλων και της οργάνωσης της εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού, ενόψει και της ψηφιακής επανάστασης και των στόχων περιβαλλοντικής βιωσιμότητας.

Η πρώτη φάση του έργου, ονομαζόμενη «**Μελέτη**», συνίσταται σε μια προκαταρκτική βιβλιογραφική ανασκόπηση με στόχο την παραγωγή ανάλυσης του εθνικού πανοράματος του ηλεκτρονικού εμπορίου και των logistics σε επίπεδο χώρας. Στόχος είναι να εντοπιστούν και να αξιολογηθούν πληροφορίες και δεδομένα σχετικά με τις βασικές τάσεις και τα χαρακτηριστικά των αλυσίδων εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου σε εθνικό επίπεδο, με ιδιαίτερη έμφαση στους βασικούς παράγοντες της αγοράς και τα κυρίαρχα επιχειρηματικά μοντέλα, τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, τις δραστηριότητες των κοινωνικών εταίρων, και τη γεωγραφική κατανομή των αλυσίδων εφοδιασμού στις υπό εξέταση χώρες. Το αποτέλεσμα αυτής της δραστηριότητας είναι η δημοσίευση εννέα **Δελτίων Χωρών (Country Fiches)**, που περιλαμβάνουν ανάλυση σε επίπεδο χώρας του εθνικού τοπίου του ηλεκτρονικού εμπορίου και των logistics στις εννέα χώρες<sup>1</sup>. Η αξιολόγηση και η σύγκριση των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο παρέχει μια επισκόπηση της κατάστασης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό, η **Έκθεση Ιστορικού του έργου TeamHub!**<sup>2</sup> απεικονίζει τις βασικές τάσεις και τις τρέχουσες δυναμικές στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου, περιγράφοντας τα ζητήματα που χρήζουν μείζονος προσοχής από τα συνδικάτα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και προσδιορίζοντας τις βασικές γεωγραφικές περιοχές για την αποθήκευση και την παράδοση των εμπορευμάτων που διακινούνται από τις μεγάλες εταιρείες ηλεκτρονικού εμπορίου.

Η δεύτερη φάση, ονομαζόμενη «**Εστίαση**», αποτελείται από εμπειρική ποιοτική έρευνα με στόχο την

1 Τα TeamHub Country Fiches (Φεβρουάριος 2023) είναι διαθέσιμα εδώ: <https://team-hub-project.eu/resources/>

2 Η Έκθεση Ιστορικού TeamHub (Ιούνιος 2023) είναι διαθέσιμη εδώ: [https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background\\_report.pdf](https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf)

εκπόνηση μιας σειράς εθνικών περιπτωσιολογικών μελετών που απεικονίζουν τα βασικά χαρακτηριστικά επιλεγμένων επιχειρηματικών μοντέλων, τις πρακτικές και τα επιτεύγματα των συνδικάτων, και τα παραδείγματα συλλογικών διαπραγματεύσεων στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου και των logistics. Η παρούσα **Έκθεση Μελέτης Περίπτωσης Χώρας** αποτελεί μέρος μιας σειράς εννέα παραδοτέων, το καθένα από τα οποία συγκεντρώνει τρεις μελέτες περίπτωσης που πραγματοποιήθηκαν από τον εταίρο του έργου σε εθνικό επίπεδο και μεταφράζονται στη γλώσσα της χώρας προέλευσης. Μια ολοκληρωμένη Έκθεση Μελετών Περιπτώσεων που συγκεντρώνει τις 27 μελέτες περιπτώσεων (9 χώρες επί 3 μελέτες περίπτωσης) είναι διαθέσιμη στα αγγλικά.

## Μεθοδολογία

Για την εκπόνηση της παρούσας Έκθεσης, οι εννέα εταίροι του έργου χρησιμοποίησαν κοινή μεθοδολογία για την εκπόνηση τριών εθνικών μελετών περίπτωσης για κάθε χώρα, ώστε να προκύψουν 27 ομοιογενείς τελικές μελέτες περίπτωσης που θα επέτρεπαν έναν βαθμό συγκρισιμότητας.

Αυτό κατέστη δυνατό μέσω του προσδιορισμού τριών θεματικών τομέων (πεδίων εφαρμογής), σε σχέση με τους οποίους κάθε εθνικός εταίρος θα έπρεπε να προσδιορίσει και να παραδώσει τρεις εθνικές μελέτες περίπτωσης. Οι τρεις θεματικοί τομείς που επιλέχθηκαν κατά τη φάση σύνταξης της τεχνικής πρότασης του έργου και στη συνέχεια επιβεβαιώθηκαν από τους εταίρους είναι οι εξής:

- 1. Επιχειρησιακό μοντέλο:** Οργάνωση της εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου από κορυφαίες εταιρείες, τόσο όσον αφορά τους άμεσους εργαζόμενους όσο και τις σχέσεις των εταιρειών με εξωτερικούς παρόχους/προμηθευτές,
- 2. Συνδικαλιστικές πρακτικές:** Πολιτικές και μέτρα των συνδικάτων για την ένταξη και την οργάνωση των εργαζομένων στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου, σε διαφορετικά καθεστώτα απασχόλησης και εταιρείες,
- 3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις:** Διαπραγματεύσεις και συμφωνίες που ρυθμίζουν τις συλλογικές και ατομικές σχέσεις εργασίας στις εταιρείες ηλεκτρονικού εμπορίου, που ενδεχομένως αφορούν και τις συνθήκες εργασίας στις υπηρεσίες που παρέχονται από εξωτερικούς συνεργάτες.

Για να εξασφαλιστεί η ομοιογένεια των επί μέρους μελετών περίπτωσης, δόθηκε στους εθνικούς εταίρους ένα υπόδειγμα για κάθε θεματικό τομέα. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τη δομή των παρακάτω προτύπων/υποδειγμάτων:

	<b>Επιχειρησιακά μοντέλα</b>	<b>Συνδικαλιστικές πρακτικές</b>	<b>Συλλογικές διαπραγματεύσεις</b>
<b>Πεδίο εφαρμογής</b>	<b>Οργάνωση της εργασίας στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου από κορυφαίες εταιρείες, τόσο όσον αφορά τους άμεσους εργαζόμενους μέσα στις εταιρείες όσο και τις σχέσεις με τρίτους, παρόχους υπηρεσιών ή προμηθευτές</b>	<b>Πολιτικές και μέτρα των συνδικάτων για την ένταξη και την οργάνωση των εργαζομένων στην αλυσίδα εφοδιασμού του ηλεκτρονικού εμπορίου, σε διαφορετικά καθεστώτα απασχόλησης και εταιρείες</b>	<b>Διαπραγματεύσεις και συμφωνίες που ρυθμίζουν τις συλλογικές και ατομικές εργασιακές σχέσεις στις εταιρείες ηλεκτρονικού εμπορίου, οι οποίες ενδεχομένως να αφορούν και τις συνθήκες εργασίας σε τρίτους, παρόχους υπηρεσιών ή προμηθευτές.</b>
<b>Πλαίσιο</b>	Μέγεθος, γεωγραφική περιοχή και φάσμα εμπορεύσιμων προϊόντων  Πρόσφατες τάσεις στην απασχόληση, τις πωλήσεις, τις επενδύσεις, τον κύκλο εργασιών και τα έσοδα  Βασικές μακροπρόθεσμες αλλαγές μετά το COVID-19  Βαθμός οριζόντιας και κάθετης ενσωμάτωσης και σχέσεις με τους προμηθευτές  Χαρακτηριστικά των εργαζομένων τα οποία σχετίζονται με την εργασία τους (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, επάγγελμα)	Μέγεθος και πεδίο εφαρμογής του (των) εμπλεκόμενου(-ων) συνδικάτου (-ων)  Βασικά χαρακτηριστικά των εταιρειών που επηρεάζονται από την πρακτική αυτή και τις σχέσεών τους με τα συνδικάτα <sup>3</sup>  Βασικές μακροπρόθεσμες αλλαγές μετά την πανδημία COVID-19  Κύριοι προβληματισμοί  Χαρακτηριστικά των εργαζομένων τα οποία σχετίζονται με την εργασία τους (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, επάγγελμα)	Μέγεθος και πεδίο εφαρμογής των εμπλεκόμενων οργανισμών  Βασικά χαρακτηριστικά των εταιρειών που επηρεάζονται από την πρακτική αυτή και των σχέσεών τους με τα συνδικάτα  Βασικές μακροπρόθεσμες αλλαγές μετά την πανδημία COVID-19  Κύριοι προβληματισμοί  Χαρακτηριστικά των εργαζομένων τα οποία σχετίζονται με την εργασία τους (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, επάγγελμα)
<b>Περιγραφή</b>	Συνολική αποστολή της εταιρείας και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού  Ποιότητα εργασίας <sup>4</sup> και υγεία και ασφάλεια σε βασικές δραστηριότητες αποθήκευσης και παράδοσης που σχετίζονται με το ηλεκτρονικό εμπόριο  Διαφορές μεταξύ μισθωτών, μη τυπικών/ αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων και εργαζομένων σε εξωτερικές δραστηριότητες ή/και άλλων κατηγοριών εργαζομένων κατά περίπτωση (π.χ. όσον αφορά το φύλο, το χώρο εργασίας, την εθνικότητα του επαγγέλματος).  Στόχοι και βασικές επιπτώσεις των επενδύσεων ψηφιοποίησης πάνω στην ανάπτυξη, την κερδοφορία, την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας  Στόχοι και βασικές επιπτώσεις των επενδύσεων στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα στην ανάπτυξη και την κερδοφορία των επιχειρήσεων, την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας	Δράσεις που εφαρμόζονται για την αλλαγή των συνθηκών και των πολιτικών εργασίας  Βασικές διαστάσεις της ποιότητας εργασίας και θέματα υγείας και ασφάλειας που αντιμετωπίζονται σε δραστηριότητες αποθήκευσης και παράδοσης που σχετίζονται με το ηλεκτρονικό εμπόριο: προβληματισμοί και αξιώσεις  Ανάπτυξη προσέγγισης για την ένταξη/ κινητοποίηση εργαζομένων, μη τυπικών/αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, εργαζομένων σε εξωτερικές δραστηριότητες ή/και άλλων κατηγοριών εργαζομένων κατά περίπτωση (π.χ. όσον αφορά το φύλο, το χώρο εργασίας, την εθνικότητα του επαγγέλματος).  Προβληματισμοί και αξιώσεις σχετικά με τις επενδύσεις στην ψηφιοποίηση  Προβληματισμοί και ισχυρισμοί με στόχο την περιβαλλοντική βιωσιμότητα	Βασικές διατάξεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τη βιώσιμη επιχειρηματική ανάπτυξη  Βασικές διαστάσεις της ποιότητας εργασίας και θέματα υγείας και ασφάλειας που αντιμετωπίζονται στις δραστηριότητες αποθήκευσης και παράδοσης που σχετίζονται με το ηλεκτρονικό εμπόριο  Ειδικές διατάξεις που αφορούν τους μη τυπικούς/ αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους, τους εργαζόμενους σε εξωτερικές δραστηριότητες ή/και άλλες κατηγορίες εργαζομένων κατά περίπτωση (π.χ. όσον αφορά το φύλο, το χώρο εργασίας, την εθνικότητα του επαγγέλματος).  Προβληματισμοί και προβλέψεις σχετικά με την ψηφιοποίηση της εργασίας  Προβληματισμοί και προβλέψεις που στοχεύουν στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα
<b>Αποτελέσματα και παρατηρήσεις</b>	Τρέχων αντίκτυπος των επιχειρηματικών πολιτικών στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο (επίσης σε όρους μετρήσιμων μεταβλητών, π.χ. ποσοστά αποχωρήσεων/απολύσεων και προσλήψεων υπαλλήλων, εργασιών του προσωπικού, αύξηση της απασχόλησης, μεταβολή των αμοιβών, μέλη συνδικάτων, συνελύσεις στο χώρο εργασίας, απεργίες, υπογεγραμμένες συλλογικές συμβάσεις)  Αναμενόμενες μελλοντικές εξελίξεις στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο  Πιθανά εναλλακτικά επιχειρηματικά μοντέλα και σχόλια επιλόγου	Τρέχων αντίκτυπος των δραστηριοτήτων του συνδικάτου στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και τη συνδικαλιστική παρουσία στο χώρο εργασίας (επίσης όσον αφορά μετρήσιμες μεταβλητές, π.χ. ποσοστά αποχωρήσεων/απολύσεων και προσλήψεων υπαλλήλων, αύξηση της απασχόλησης, μεταβολή των αμοιβών, μέλη του συνδικάτου, συνελύσεις στο χώρο εργασίας, απεργίες, υπογεγραμμένες συλλογικές συμβάσεις)  Αναμενόμενες μελλοντικές εξελίξεις και επιπτώσεις της πρακτικής στην ισχύ των συνδικάτων και στις συνθήκες εργασίας  Πιθανές εναλλακτικές προσεγγίσεις των συνδικάτων και σχολιασμός των συμπερασμάτων	Τρέχων αντίκτυπος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο (επίσης με όρους μετρήσιμων μεταβλητών, π.χ. ποσοστό εναλλαγής προσωπικού, αύξηση της απασχόλησης, μεταβολή των αμοιβών, μέλη συνδικάτων, συνελύσεις στο χώρο εργασίας, απεργίες, υπογεγραμμένες συλλογικές συμβάσεις)  Αναμενόμενες μελλοντικές εξελίξεις και επιπτώσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρηματικές πολιτικές των εταιρειών και τις συνθήκες εργασίας  Πιθανές εναλλακτικές λύσεις και επιλόγος

3 Σύμφωνα με την προσέγγιση και την ομαδοποίηση που ανέπτυξε το ίδρυμα Eurofound με βάση τα ευρήματα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Επιχειρήσεις, οι μελέτες περίπτωσης θα περιγράφουν τις σχέσεις με τα συνδικάτα από την άποψη: (i) εκτεταμένης ή περιορισμένης συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, και (ii) σχέσεων εμπιστοσύνης ή συγκρουσιακών σχέσεων.

4 Το Πλαίσιο Ποιότητας Εργασίας του ιδρύματος Eurofound θα χρησιμοποιηθεί για τη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων διαστάσεων: Φυσικό περιβάλλον, Ένταση εργασίας, Ποιότητα του χρόνου εργασίας, Κοινωνικό περιβάλλον, Δεξιότητες και διακριτικότητα, Προοπτικές, Αποδοχές.

Ζητήθηκε από τους εννέα εταίρους του έργου να συμπληρώσουν τα ανωτέρω υποδείγματα/πρότυπα ενσωματώνοντας πληροφορίες από ημιδομημένες συνεντεύξεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη (απευθυνόμενοι κυρίως σε διευθυντές εταιρειών και Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού, συνδικαλιστές, εργαζόμενους, τοπικούς φορείς χάραξης πολιτικής, κ.λπ.) με τη διαθέσιμη γκρίζα βιβλιογραφία και όπως επίσημες πηγές, εφόσον ήταν διαθέσιμώς πως δελτία τύπου, οικονομικές εκθέσεις, διοικητικά δεδομένα, επισημονικές εργασίες κ.λπ.

Οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν μέσω των ανωτέρω τριών υποδειγμάτων/προτύπων, που συνέταξαν οι εννέα εταίροι, εξετάστηκαν και οργανώθηκαν στην παρούσα έκθεση, η οποία περιλαμβάνει ένα τμήμα για κάθε χώρα με την απεικόνιση των τριών εθνικών περιπτώσιολογικών μελετών, καθεμία από τις οποίες οργανώθηκε σύμφωνα με την ακόλουθη δομή:

- i) Πλαίσιο
- ii) Περιγραφή και βασικά χαρακτηριστικά
- iii) Αποτελέσματα και παρατηρήσεις
- iv) Παραπομπές

# Τρεις Μελέτες Περίπτωσης

## Μελέτη Περίπτωσης 1 (Επιχειρηματικό μοντέλο): Papageorgiou transport logistics (PTL)

### I. Πλαίσιο

Στην Ελλάδα, στους περισσότερους επιχειρηματικούς τομείς, υπάρχει πληθώρα μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, εκτός από τις αεροπορικές και θαλάσσιες μεταφορές, τις τράπεζες, τις κατασκευές και πολύ λίγους άλλους τομείς όπου υπάρχουν μεγάλες εγχώριες και κυρίως διεθνείς επιχειρήσεις. Αναλυτικότερα, το 94% του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων απασχολεί μεταξύ 0-9 υπαλλήλους, ενώ περίπου το 5% του συνόλου των επιχειρήσεων απασχολεί μεταξύ 10-49 υπαλλήλους (Statista 2023). Ενώ ορισμένες από τις «πολύ μικρές» επιχειρήσεις μπορεί να έχουν ξεκινήσει μια διαδικασία ψηφιοποίησης των λειτουργιών και των υπηρεσιών τους, στην πράξη λειτουργούν σε ένα υποανάπτυκτο τεχνολογικό περιβάλλον, πράγμα που σημαίνει ότι η Ελλάδα υστερεί σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ στην ψηφιακή ανάπτυξη. Επιπλέον, η διαθεσιμότητα ειδικών/τεχνικών στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλή (EU Digital Skills and Jobs Platform 2023).

Ο **τομέας των μεταφορών και logistics** βρίσκεται σε άνοδο στην Ελλάδα (Country Fiche Greece 2023). Ο δυναμισμός του έχει διαπιστωθεί και έγινε σαφής, μεταξύ άλλων, από την ετήσια διοργάνωση πανελλαδικών εμπορικών εκθέσεων από τις επιχειρήσεις του κλάδου (ετήσια «έκθεση logistics»). Η πιο πρόσφατη έκθεση πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 30 Σεπτεμβρίου-2 Οκτωβρίου 2023 και σε αυτήν συμμετείχαν περίπου 300 εταιρείες (Logistics Fair 2023). Οι εταιρείες logistics είναι εγκατεστημένες κυρίως στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, ενώ οι υπόλοιπες βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη και σε πολύ λίγες άλλες μεγάλες πόλεις. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) στον τομέα των μεταφορών διαμορφώνουν επίσης το πελατολόγιό τους ανά περιοχή, ενώ πολύ λίγες εταιρείες καλύπτουν ολόκληρη τη χώρα. Συνολικά, στις περισσότερες επιχειρήσεις υπάρχει ένα μείγμα παραδοσιακών και ψηφιοποιημένων μεθόδων διαχείρισης και εργασίας. Στις μικρότερες εταιρείες, η ψηφιοποίηση δεν έχει προχωρήσει πολύ, λόγω της έλλειψης ευκαιριών χρηματοδότησης και ψηφιακών δεξιοτήτων. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός υστερεί συνήθως σε αυτές τις εταιρείες (Τσακανίκας κ.ά. 2014, Κατσιάκας και Γκρίτζαλης 2017, Γιαννόπουλος 2023).

Η εταιρεία **«Papageorgiou Transport Logistics»** (PTL) αποτελεί το αντικείμενο της παρούσας μελέτης περίπτωσης, διότι αποτελεί **παράδειγμα εταιρείας που υφίσταται ψηφιακό μετασχηματισμό**. Πρόκειται για μια εταιρεία εμπορευματικών μεταφορών που ιδρύθηκε για πρώτη φορά το 1950 από έναν οδηγό φορτηγού, τον Παπαγεωργίου, ο οποίος είχε στην κατοχή του μόνο ένα φορτηγό. Με έδρα την πόλη της Άρτας, στη Δυτική Ελλάδα, είχε πελάτες σε μικρές πόλεις της Δυτικής Ελλάδας. Ο Παπαγεωργίου συνήθιζε να μεταφέρει σιτάρι και άλλα γεωργικά προϊόντα καθώς και ζωοτροφές. Σήμερα, υπό τους δύο γιούς του Παπαγεωργίου, η εταιρεία μεταφέρει εμπορεύματα υπό ελεγχόμενη θερμοκρασία (διατηρημένα με απλή ψύξη, κατεψυγμένα, βαθιά κατεψυγμένα) καθώς και ξηρά φορτία. Τα προϊόντα, τα οποία μεταφέρουν τα φορτηγά, κυμαίνονται από μπουκάλια νερού μέχρι κρέας σε ψυγείο, αλλά και άλλα προϊόντα που δεν σχετίζονται με τρόφιμα ή ποτά. Η PTL είναι μια εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα των χερσαίων μεταφορών/ναυτιλίας και ιδιαίτερα στο **«μεσαίο μίλι»**. Πωλεί τις υπηρεσίες της σε προμηθευτές των προαναφερθέντων αγαθών που θέλουν να παραδώσουν τα αγαθά στους καταστηματάρχες.

Κατά τη διάρκεια της ελληνικής οικονομικής κρίσης της δεκαετίας του 2010, η εταιρεία παρά λίγο να



κλείσει. Άρχισε να επεκτείνεται το 2017 και σταδιακά εισήγαγε ψηφιακά συστήματα στις δραστηριότητές της. Ανέκαμψε κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 λόγω της αύξησης της ζήτησης, δηλαδή της αύξησης της ζήτησης για προϊόντα που παραδίδονται από τους προμηθευτές στους καταναλωτές (τελευταίο μίλι) κατά την περίοδο 2020-2022, λόγω των περιοριστικών μέτρων της ελληνικής κυβέρνησης για τη διαχείριση της πανδημίας. Η ανάπτυξη της εταιρείας μπορεί επίσης να οφείλεται σε τρεις άλλους παράγοντες: πρώτον, στη διάνοιξη, το φθινόπωρο του 2017, ενός νέου, εθνικού αυτοκινητόδρομου υψηλής ταχύτητας, που συνδέει την Κεντρική Ελλάδα με τη μεγαλύτερη βορειοδυτική ελληνική πόλη (Ιωάννινα) και τα ελληνικά σύνορα με την Αλβανία, δεύτερον, στη σχετικά υψηλή οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας ως χώρας το 2022 (5,9% ανάπτυξη το 2022 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, στοιχεία της Eurostat), και τρίτον, η βούληση της διοίκησης της εταιρείας κατά την περίοδο 2017-2023 να επεκταθεί εκτός του τόπου καταγωγής του ιδρυτή της εταιρείας (την πόλη της Άρτας), δημιουργώντας δύο κέντρα logistics σε δύο άλλες μεγάλες πόλεις της Δυτικής Ελλάδας (Κέρκυρα και Ιωάννινα) και εισάγοντας ψηφιακά συστήματα για τη διασύνδεση όλων των υποκαταστημάτων της εταιρείας.

## II. Περιγραφή και κύρια χαρακτηριστικά

Η **αποστολή** της εταιρείας PTL είναι να παρέχει υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στη μεταφορά εμπορευμάτων υπό ελεγχόμενη θερμοκρασία (διατηρημένα με απλή ψύξη, κατεψυγμένα, βαθιά κατεψυγμένα), καθώς και σε ξηρά φορτία. Στόχος της εταιρείας είναι να συνδυάζει υπηρεσίες υψηλής ποιότητας προς τους πελάτες της (π.χ. σούπερ μάρκετ), τηρώντας παράλληλα τους κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν στην Ελλάδα.

Για τα διεθνή δεδομένα, η εταιρεία, η οποία αριθμεί περίπου **40 οδηγούς φορτηγών**, ορισμένοι από τους οποίους οδηγούν τα δικά τους φορτηγά, είναι μικρή. Ωστόσο, η PTL είναι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες του κλάδου της στη Δυτική Ελλάδα. Η εταιρεία διαθέτει έναν εταιρικό στόλο από 16 φορτηγά με συρόμενες πόρτες, 11 φορτηγά ψυγεία και 34 συνεργαζόμενα φορτηγά (προσωπική συνέντευξη με τον ιδιοκτήτη της εταιρείας και έρευνα στην ιστοσελίδα της εταιρείας).

Εξετάζοντας την **πολιτική ανθρώπινου δυναμικού**, η εταιρεία απασχολεί λιγότερους από δέκα υπαλλήλους στην έδρα της, οι οποίοι ασχολούνται με διοικητικές δραστηριότητες. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι εργάζονται συνήθως εκτός της έδρας της εταιρείας. Είναι όλοι αυτοαπασχολούμενοι, συμπεριλαμβανομένων των οδηγών φορτηγών, των λογιστών και των τεχνικών υπολογιστών. Εργάζονται με σύμβαση έργου, έχοντας υπογράψει τέτοιες συμβάσεις με την εταιρεία. Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού, οι περισσότεροι μισθωτοί υπάλληλοι και αυτοαπασχολούμενοι οδηγοί φορτηγών στην εταιρεία είναι Έλληνες άνδρες, προερχόμενοι από πόλεις της Δυτικής Ελλάδας (π.χ. την πόλη της Άρτας όπου βρίσκεται η έδρα της εταιρείας). Το επάγγελμα των οδηγών φορτηγών είναι ούτως ή άλλως ανδροκρατούμενο. Οι συμβάσεις εργασίας των μισθωτών εργαζομένων καλύπτονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που έχει υπογραφεί μεταξύ του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων – ΣΕΒ, καθώς και των υπόλοιπων εργοδοτικών οργανώσεων, και ΓΣΕΕ, δηλαδή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ 2022). Οι μισθωτοί εργατές και οι υπάλληλοι γραφείου λαμβάνουν τους μηνιαίους μισθούς και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπονται από τις εν λόγω συμβάσεις, οι οποίες υπογράφονται μεταξύ των παραπάνω εταίρων, κάθε λίγα (1-3) χρόνια, μετά από γύρους κοινωνικού διαλόγου που επιβλέπει η κυβέρνηση. Από την άλλη πλευρά, στη διαπραγματεύσή τους με την εταιρεία PTL, οι οδηγοί φορτηγών δεν εκπροσωπούνται από συνδικάτο. Ενώ καταβάλλεται ένας μηνιαίος μισθός στον οδηγό φορτηγού, δεν καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές στο συνταξιοδοτικό του ταμείο, καθώς δεν είναι μισθωτοί, αλλά κατατάσσονται στους αυτόνομους εργαζόμενους. Πρόκειται για μια τυπική τάση στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, η οποία εντάθηκε τα τελευταία χρόνια (Χουλιάρας και Σωτηρόπουλος 2020).



Οι ιδιοκτήτες της εταιρείας PTL επιδιώκουν σήμερα ενεργά την **ψηφιοποίηση** των λειτουργιών της εταιρείας. Η εταιρεία διαθέτει ένα σύστημα διαχείρισης πληροφοριών για την παραλαβή και την επεξεργασία των παραγγελιών, αν και οι συμφωνίες με τους παραγωγούς εξακολουθούν συχνά να είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης και να κλείνονται μέσω τηλεφώνου (προσωπική συνέντευξη με τον ιδιοκτήτη της εταιρείας). Βλ. παρακάτω το σχέδιο της εταιρείας για περαιτέρω ψηφιοποίηση.

Όσον αφορά την **περιβαλλοντική βιωσιμότητα**, η εταιρεία PTL έχει αρχίσει να χρησιμοποιεί φυσικό αέριο στα φορτηγά της. Η εταιρεία έχει επίσης σχέδια για τη μέτρηση του αποτυπώματος άνθρακα και στοχεύει στη μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα (PTL 2023).

### III. Αποτελέσματα και παρατηρήσεις

Η PTL αποτελεί παράδειγμα εταιρείας που υφίσταται μετασχηματισμό, απομακρυνόμενη γρήγορα από ένα παραδοσιακό επιχειρηματικό μοντέλο. Η εταιρεία πιθανότατα θα παραμείνει οικογενειακή και οι εργασιακές σχέσεις θα συνεχίσουν να εξαρτώνται από την προσωπική εμπιστοσύνη προς τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς φορτηγών που εργάζονται στην εταιρεία για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το πρωταρχικό μέλημα της εταιρείας PTL είναι να κρατήσει τους δικούς της οδηγούς φορτηγών, οι οποίοι μπορεί να προσελκυστούν από ανταγωνιστές που προσφέρουν μεγαλύτερες μηνιαίες αποδοχές. Ο ανταγωνισμός δεν προέρχεται μόνο από άλλες μεταφορικές εταιρείες στην ηπειρωτική Ελλάδα, όπου δραστηριοποιείται η εταιρεία PTL. Ένας νέος, απειλητικός, ανταγωνισμός είναι αποτέλεσμα της τουριστικής άνθησης στα νησιά του Αιγαίου, απέναντι από την Τουρκία. Στην ακτογραμμή και στα νησιά της Ελλάδας, κατά τη διάρκεια της μακράς ελληνικής καλοκαιρινής περιόδου, υπάρχει αυξημένη ζήτηση για οδηγούς φορτηγών, οι οποίοι αμείβονται πολύ υψηλά για να μεταφέρουν εμπορεύματα από τα λιμάνια στα ελληνικά νησιά.

Τα στελέχη της PTL σχεδιάζουν να **μεταρρυθμίσουν τμήματα του επιχειρηματικού σχεδίου**, όσον αφορά την ανάθεση καθηκόντων στους οδηγούς φορτηγών και την παρακολούθηση της ροής των εργασιών. Αναλυτικότερα, θέλουν να ψηφιοποιήσουν τις εν λόγω εργασίες προσφέροντας στους οδηγούς των φορτηγών τους ένα ευκολότερο περιβάλλον εργασίας, ενώ θέλουν επίσης να επεκτείνουν την επιχείρησή τους, όχι μόνο σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, αλλά και σε γειτονικές χώρες. Στα σχέδια της εταιρείας PTL για το μέλλον περιλαμβάνεται ο εκσυγχρονισμός ενός κέντρου διανομής στην πόλη της Άρτας. Πρόκειται για μια εγκατάσταση cross docking για φορτηγά, ένα κτίριο 400 τετραγωνικών μιλίων. Στο μέλλον, η εγκατάσταση θα περιλαμβάνει ψηφιακά συστήματα για την καταγραφή των εισερχόμενων και εξερχόμενων εμπορευμάτων, την άφιξη και την αναχώρηση των φορτηγών και την παρακολούθηση των φορτηγών κατά τη διαδρομή προς τον προορισμό τους και την επιστροφή τους, μετά την εγκατάσταση εφαρμογών τις οποίες θα χρησιμοποιούν οι οδηγοί φορτηγών μέσω των κινητών τους τηλεφώνων. Αυτό το **σχέδιο για περαιτέρω ψηφιοποίηση** θα αποτελέσει εξέλιξη σε σχέση με την τρέχουσα κατάσταση.

Η εταιρεία PTL έχει ήδη «εξοπλίσει τα φορτηγά της με συστήματα τηλεματικής παρακολούθησης και καταγραφείς θερμοκρασίας που κατασκευάζονται από την BK Telematics» (μια μικρή εταιρεία με έδρα την Αθήνα που προσφέρει υποστήριξη για ψηφιακά συστήματα – βλ. PTL 2023). Η εταιρεία PTL διαθέτει ήδη ένα δίκτυο υπολογιστών που συνδέει τις δραστηριότητές της στις τρεις προαναφερθείσες πόλεις (Άρτα, Κέρκυρα και Ιωάννινα), ενώ όλα τα έγγραφα αποθηκεύονται στο i-cloud. Τα σχέδια για περαιτέρω ψηφιοποίηση της εταιρείας βρίσκονται σε εξέλιξη για το πρώτο τρίμηνο του 2024 (προσωπική συνέντευξη με τον ιδιοκτήτη της εταιρείας). Από τις αρχές του 2024 η εταιρεία θα προχωρήσει στη μηχανογραφική χρήση και μεταφορά όλων των εγγράφων, βελτιώνοντας τη λεγόμενη διαδικασία «απούλοποίησης». Η αλλαγή αυτή θα επηρεάσει τη ροή της εργασίας και την ανάθεση καθηκόντων στους διοικητικούς υπαλλήλους και τους οδηγούς φορτηγών, επειδή η εταιρεία θα υιοθετήσει το «ηλεκτρονικό δελτίο αποστολής» ή «eCMR». Πρόκειται για ένα έγγραφο μεταφοράς σε ψηφιακή μορφή που χρησιμοποιείται ήδη σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως τα κράτη της Βαλτικής, το Βέλγιο και την Ολλανδία. «Διευκολύνει

την ψηφιοποίηση των οδικών μεταφορών και μπορεί να χρησιμοποιηθεί όχι μόνο ως απόδειξη παράδοσης, αλλά και ως σύμβαση μεταφοράς μεταξύ του μεταφορέα, του αποστολέα και του διαμεταφορέα» (Levieil 2023). Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι οδηγοί φορτηγών που εργάζονται για την εταιρεία θα έχουν σύντομα μια εφαρμογή στο κινητό τους τηλέφωνο που θα διαθέτει έναν κωδικό QR που θα χρησιμοποιείται, μεταξύ άλλων εργασιών, κατά τη φόρτωση και την παράδοση προϊόντων. Είναι αναμενόμενο ότι τα μέλη του προσωπικού της PTL που είναι άνω των 40 ή 45 ετών (π.χ. οι ηλικιωμένοι οδηγοί φορτηγών) θα χρειαστούν χρόνο για να προσαρμοστούν στην ψηφιακή μετάβαση της εταιρείας. Ωστόσο, αυτή η νέα ψηφιοποιημένη διαδικασία θα βοηθήσει τους οδηγούς φορτηγών και τη διοίκηση της εταιρείας να εξοικονομήσουν χρόνο, να επιταχύνουν την τιμολόγηση και τις πληρωμές, να συγκεντρώσουν τη διαχείριση των εγγράφων μεταφοράς, να αποφύγουν την απώλεια εγγράφων και να εξαλείψουν την κατανάλωση χαρτιού, μειώνοντας έτσι τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της εταιρείας. Εξάλλου, το eCMR είναι σύμφωνο με τον κανονισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ηλεκτρονικές πληροφορίες μεταφοράς εμπορευμάτων (eFTI)» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020).

Εν κατακλείδι, εάν η PTL καταφέρει να επεκτείνει το πελατολόγιό της στη Δυτική Ελλάδα, τότε σχεδιάζει επίσης να επεκτείνει τις εμπορευματικές μεταφορές μεταξύ Ελλάδας και Κροατίας χρησιμοποιώντας τους νέους αυτοκινητόδρομους που κατασκευάζονται επί του παρόντος στις γειτονικές χώρες των Δυτικών Βαλκανίων. Εάν η υποδομή αυτή καταστεί διαθέσιμη, η PTL θα μεταφέρει εμπορεύματα μεταξύ ελληνικών πόλεων (Άρτα, Ιωάννινα) και του Ζάγκρεμπ ή άλλων πόλεων της βαλκανικής χερσονήσου. Τέλος, η εταιρεία σχεδιάζει να διαφοροποιήσει τα φορτία της, αγοράζοντας φορτηγά που θα της επιτρέπουν να μεταφέρει ζωντανά ψάρια σε προορισμούς στην Ελλάδα και στα Βαλκάνια.

#### IV. Βιβλιογραφικές αναφορές

Επίσκεψη στην έδρα της Εθνικής Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), Αθήνα, 16 Μαρτίου 2023.

Προσωπική συνέντευξη με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του PTL, Πανεπιστήμιο Αθηνών (22 Ιουνίου 2023 και 11 Δεκεμβρίου 2023).

Country Fiche Greece (2023), "Teamhub Project Country fiche", διαθέσιμο στο <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Greece.pdf>, ανακτήθηκε στις 24 Οκτωβρίου 2023.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), "Electronic Freight Transportation Information" – eFTI", διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/electronic-freight-transport-information.html>, ανακτήθηκε στις 11 Δεκεμβρίου 2023.

EU Digital Skills and Jobs Platform (2023), "Greece: A Snapshot of Digital Skills", 23/05/2023, διαθέσιμο στο <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/briefs/greece-snapshot-digital-skills>, ανακτήθηκε στις 10 Δεκεμβρίου 2023.

ΓΣΕΕ (2022), "Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας" διαθέσιμο στο <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15#>, ανακτήθηκε στις 23 Οκτωβρίου 2023.

Χουλιάρας, Α. and Α. Α. Σωτηρόπουλος (2020), "Η COVID-19 Και Η Απασχόληση Στην «Οικονομία Των Επιμέρους Παραδοτέων» Στην Ελλάδα", διαΝΕΟσις, διαθέσιμο στο <https://www.dianeosis.org/2020/06/gig-economy/>, ανακτήθηκε στις 31 Αυγούστου 2023.

Κατσίκας, Σ.Κ. και Δ. Γκρίτζαλης (2017), "Digitalization in Greece: State of Play, Barriers, Challenges, Solutions" in Α.Α. Paulin et al., (επιμ.ελ.) *Beyond Bureaucracy: Public Administration and Information Technology*, Νέα Υόρκη: Springer Verlag, σελ. 355-375.

Levieil, C. (2023), "eCMR: know better the Dematerialized Consignment Note", 27 Ιουλίου 2023, διαθέσιμο στο <https://www.dashdoc.com/en/blog/ecmr-definition-advantages>, ανακτήθηκε στις 12 Δεκεμβρίου 2023.

Logistics Fair (2023), "Ninth International Expo 2023", διαθέσιμο στο [https://sce.gr/?gclid=EAlalQobChMlu6\\_cgl-EgQMVZpJoCR1oWQtSEAAyAAEgLGQfD\\_BwE](https://sce.gr/?gclid=EAlalQobChMlu6_cgl-EgQMVZpJoCR1oWQtSEAAyAAEgLGQfD_BwE), ανακτήθηκε στις 30 Αυγούστου 2023.

PTL (2023), "The Papageorgiou Transport Logistics", διαθέσιμο στο <https://www.ptl.gr/?lng=en>, ανακτήθηκε στις 30 Αυγούστου 2023.

Statista (2023), "Number of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Greece from 2008 to 2022, by size", διαθέσιμο στο <https://www.statista.com/statistics/879075/number-of-smes-in-greece/>, ανακτήθηκε στις 11 Δεκεμβρίου 2023.

Τσακανίκας, Α., κ.α. (2013), "ICT Adoption and Digital Growth in Greece", Αθήνα: Εκδόσεις IOBE, διαθέσιμο στο [http://iobe.gr/docs/events/res\\_03\\_1062015\\_rep\\_eng.pdf](http://iobe.gr/docs/events/res_03_1062015_rep_eng.pdf), ανακτήθηκε στις 26 Οκτωβρίου 2023.

Γιαννόπουλος, Α. (2023), "Taking Greece's Digital Transformation to the Next Level", Ηe Kathimerini, English edition, 2 Ιουνίου 2023, Αθήνα, διαθέσιμο στο <https://www.ekathimerini.com/economy/1212433/taking-greeces-digital-transformation-to-the-next-level/>, ανακτήθηκε στις 22 Οκτωβρίου 2023.

## Μελέτη Περίπτωσης 2 (Συνδικαλιστικές πρακτικές): Συνδικαλιστικές πρακτικές στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ)

### I. Πλαίσιο

**Ο Πειραιάς** είναι το μεγαλύτερο λιμάνι της Ελλάδας και ένα από τα μεγαλύτερα λιμάνια της Ευρώπης (7ο μεγαλύτερο). Το λιμάνι διαχειρίζεται ο **Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς** (ΟΛΠ). Από το 2008, μια κινεζική εταιρεία με την επωνυμία **COSCO** απέκτησε σταδιακά τον έλεγχο ιδιοκτησίας και διαχείρισης του ΟΛΠ. Η COSCO επωφελήθηκε από το γεγονός ότι διαδοχικές ελληνικές κυβερνήσεις αναζητούσαν ξένες επενδύσεις σε μια περίοδο σοβαρής οικονομικής κρίσης μετά το 2008. Τελικά, αντί να πουλήσουν τον ΟΛΠ σε διάφορες εταιρείες, οι ελληνικές κυβερνήσεις συνέκλιναν στην πολιτική επιλογή να δημιουργήσουν ένα ιδιωτικό μονοπώλιο μεταξύ 2008-2016, πουλώντας το λιμάνι σε έναν μόνο αγοραστή, την εταιρεία COSCO (Χλωμούδης 2023). Αυτή η κυβερνητική απόφαση αποκλίνει από τον τρόπο με τον οποίο ιδιωτικοποιούνται τα λιμάνια σε άλλες πόλεις της ΕΕ και «κατέστησε την κυβέρνηση (και το λιμάνι) όμηρο ενός και μόνο ξένου επενδυτή» (προσωπική συνέντευξη με Καθηγητή Ναυτιλιακών σπουδών στο Πανεπιστήμιο του Πειραιά).

Σήμερα, το λιμάνι του Πειραιά χωρίζεται σε **τρεις προβλήτες** (προβλήτες I, II και III). Όλες οι προβλήτες βρίσκονται υπό κινεζικό έλεγχο, ενώ το ελληνικό κράτος εξακολουθεί να κατέχει μειοψηφικό μερίδιο στην Προβλήτα I, όπου βρίσκεται ο Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς. Η κινεζική εταιρεία αγόρασε περισσότερες μετοχές του ΟΛΠ με την πάροδο του χρόνου. Από το 2016 οι περισσότερες μετοχές του ΟΛΠ (67%) έχουν περάσει στα χέρια Κινέζων επενδυτών, οι οποίοι ελέγχουν πλέον και τις τρεις προβλήτες. Η ελληνική κυβέρνηση εξακολουθεί να κατέχει το 16% των μετοχών του ΟΛΠ. Δύο θυγατρικές της COSCO, η «**D-Port Services**» και η «**Piraeus Container Terminal**» (PCT), είναι οι κινεζικές εταιρείες που διαχειρίζονται τις προβλήτες II και III για λογαριασμό της COSCO, οι οποίες αποδείχθηκαν κερδοφόρες με την πάροδο των ετών. Ομοίως, ο ΟΛΠ είναι μια εξαιρετικά επιτυχημένη επιχείρηση. Το 2022 τα συνολικά έσοδα του ΟΛΠ ανήλθαν σε 195 εκατ. ευρώ, σημειώνοντας αύξηση 26% σε σχέση με το 2021. Τα κέρδη του το 2022, μετά από την πληρωμή φόρων, έφτασαν τα 53 εκατομμύρια ευρώ, αύξηση 44% σε σχέση με το 2021 (Παπασταθοπούλου 2023).

Πριν από την ιδιωτικοποίηση του λιμανιού του Πειραιά, υπήρχαν ήδη διάφορα **εργατικά συνδικάτα** οργανωμένα με βάση το επάγγελμα. Δηλαδή τα συνδικάτα ήταν οργανωμένα με βάση την επαγγελματική ειδικότητα διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων και συμμετείχαν στην πανελλήνια ομοσπονδία των εργαζομένων στα ελληνικά λιμάνια, την **ΟΜΥΛΕ**. Στο λιμάνι του Πειραιά η ομοσπονδία αυτή περιλαμβάνει δύο εργατικά σωματεία με βάση τον ΟΛΠ, δηλαδή την **Ένωση Μονίμων Υπαλλήλων** του ΟΛΠ (ΕΜΥ-ΟΛΠ, που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους γραφείου) και την **Ένωση Τεχνικών & Χειριστών Υπαλλήλων ΟΛΠ** (ΕΤΕΥ-ΟΛΠ, που εκπροσωπεί τους ειδικευμένους χειρώνακτες εργάτες). Τα δύο σωματεία εκπροσωπούν όσους εργάζονται στην προβλήτα I του λιμανιού, περίπου 700 εργαζόμενους συνολικά. Η ομοσπονδία ΟΜΥΛΕ έχει το δικαίωμα να υπογράψει συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την COSCO. Η ΟΜΥΛΕ υπογράφει συλλογικές συμβάσεις και με τους υπόλοιπους ιδιώτες ιδιοκτήτες άλλων ελληνικών λιμανιών (για παράδειγμα, με τον Οργανισμό Λιμένος Θεσσαλονίκης, που ανήκει στον επιχειρηματία Ιβάν Σαββίδη).

Όσον αφορά τα **χαρακτηριστικά των εργαζομένων**, οι περισσότερες από τις θέσεις της μεσαίας και ανώτερης διοικητικής ιεραρχίας του ΟΛΠ στελεχώνονται από Κινέζους υπαλλήλους. Από την άλλη πλευρά, οι περισσότεροι από τους υπόλοιπους υπαλλήλους και εργάτες είναι Έλληνες, στην πραγματικότητα κάτοικοι του Πειραιά και των γειτονικών συνοικιών. Οι περισσότεροι από τους λιμενεργάτες είναι άνδρες, κυρίως ειδικευμένοι εργάτες. Υπάρχουν γυναίκες εργαζόμενες στα γραφεία της εταιρείας, όπου συναντά κανείς επίσης διοικητικό προσωπικό και τεχνικούς υπολογιστών.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας **COVID-19** οι υπάλληλοι των γραφείων εργαζόνταν κυρίως από το σπίτι. Εκείνη την εποχή, η κύρια ανησυχία τους είχε να κάνει με την τάση των διευθυντών της εταιρείας να ζητούν επιπλέον εργασία, πέραν της 8ωρης βάρδιας, ενώ βρίσκονταν στο σπίτι. Οι εργαζόμενοι ανησυχούσαν επίσης για την πιθανότητα η διοίκηση να μπορεί να παρακολουθεί τις επικοινωνίες τους μέσω του συστήματος ηλεκτρονικών υπολογιστών της εταιρείας (προσωπικές συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στον ΟΛΠ).

## II. Περιγραφή και κύρια χαρακτηριστικά

Οι κινεζικές επιχειρηματικές πολιτικές για την απασχόληση αποδείχθηκαν λιγότερο διαφανείς από εκείνες άλλων ευρωπαϊκών και ελληνικών ιδιωτικών επιχειρήσεων. Η διοικητική ιεραρχία και οι αρμοδιότητες των διαφόρων διευθυντών, οι περισσότεροι από τους οποίους είναι ξένοι (Κινέζοι) υπήκοοι, δεν είναι σαφείς για τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα, τα περισσότερα μέλη των οποίων είναι ντόπιοι (Έλληνες πολίτες). Η έλλειψη διαφάνειας και τα περιθώρια για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι πιο εκτεταμένα στις προβλήτες II και III, όπου οι εργαζόμενοι που παρέχονται από υπεργολαβικές εταιρείες δεν εκπροσωπούνται από συνδικάτα που ανήκουν στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ- βλ. μελέτη περίπτωσης 3 παρακάτω). Από την άλλη πλευρά, η Προβλήτα I στελεχώνεται κυρίως από υπαλλήλους γραφείου και λιμενεργάτες που εργαζόνταν στον άλλοτε κρατικό ΟΛΠ, οι οποίοι έχουν διατηρήσει τα δικά τους, παλιά, επαγγελματικά εργατικά σωματεία.

Τα εργατικά συνδικάτα ισχυρίζονται ότι, λόγω της υπεργολαβίας, οι Κινέζοι ιδιοκτήτες συνέβαλαν στην αύξηση της επισφάλειας των θέσεων εργασίας σε μια επιχείρηση που, πριν από την ιδιωτικοποίησή της, παρείχε ασφαλή απασχόληση αφού ήταν κρατική επιχείρηση (ΟΛΠ). Ωστόσο, η κινεζική άποψη καθώς και η άποψη του ΣΕΒ, των εμπορικών επιμελητηρίων και των ελληνικών ναυτιλιακών εταιρειών είναι διαφορετική. Υποστηρίζουν ότι λόγω της κινεζικής επένδυσης, δημιουργήθηκαν 3.000 νέες άμεσες θέσεις εργασίας και 10.000 έμμεσες θέσεις εργασίας στον Πειραιά (Xinhua 2022). Είναι αλήθεια ότι, σε συνθήκες εκτίναξης της ανεργίας κατά τη διάρκεια της ελληνικής οικονομικής κρίσης (ποσοστό ανεργίας 27% το 2013 στην Ελλάδα, στοιχεία της Eurostat), η κινεζική επένδυση στον Πειραιά μπορεί να απέτρεψε μια μεγάλη κοινωνική κρίση στις τάξεις των λιμενεργατών και των υπαλλήλων στο λιμάνι.

Ωστόσο, σημαντικές προκλήσεις για **την ασφάλεια των θέσεων εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων** παραμένουν μέχρι σήμερα. Το είδος της απασχόλησης είναι συχνά επισφαλές. Ειδικότερα στις προβλήτες II και III, η απασχόληση ελέγχεται από εταιρείες υπεργολάβων που έχουν συμβάσεις με τις κινεζικές θυγατρικές της COSCO «D-Port Services» και PCT. Λόγω της επικράτησης των υπεργολάβων στο λιμάνι του Πειραιά και του όχι και τόσο διαφανούς χαρακτήρα της διαχείρισης των εταιρειών, είναι δύσκολο να συλλεχθούν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με το ποσοστό αποχωρήσεων/απολύσεων και προσλήψεων των εργατών, την αύξηση της απασχόλησης και τη μεταβολή των αμοιβών. Οι ειδικευμένοι χειρώνακτες εργάτες που εργαζόνταν στις αποβάθρες ενδιαφέρονται κυρίως για την **υγεία και την ασφάλεια**. Τα εργατικά ατυχήματα είναι σπάνια, αλλά, δεδομένων των μεγάλων βαρών που μεταφέρονται με γεραμούς και μεταφέρονται με οχήματα στο λιμάνι, τα συνδικάτα έχουν διαμαρτυρηθεί στη διοίκηση της COSCO για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο λιμάνι (προσωπικές συνεντεύξεις με εκπροσώπους των συνδικάτων στον ΟΛΠ στον Πειραιά).

Όσον αφορά **την ικανότητα του συνδικάτου να εγγράψει** τους εργαζόμενους μεταξύ των μελών του, οι υπεργολάβοι κατάφεραν να περιορίσουν την επιρροή της ομοσπονδίας ΟΜΥΛΕ στα τμήματα του λιμανιού (προβλήτες II και III) στα οποία εκείνοι δραστηριοποιούνται, συνήθως χρησιμοποιώντας επισφαλές συμβάσεις εργασίας, για λογαριασμό της κινεζικής διοίκησης του λιμανιού. Αντίθετα, η ΟΜΥΛΕ μπόρεσε να εγγράψει μεταξύ των μελών των σωματείων της ειδικά τους εργαζόμενους που έχουν τυπικές συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου στην προβλήτα I, επειδή η ομοσπονδία και τα σωματεία που αυτή περιλαμβάνει ήταν ήδη οργανωμένα πριν από την ιδιωτικοποίηση του λιμανιού.

**Η ψηφιοποίηση των εργασιών** δεν έχει προχωρήσει ακόμη στο λιμάνι του Πειραιά. Τα συνδικάτα έχουν εκφράσει ανησυχίες σχετικά με την πιθανότητα εισαγωγής της αυτοματοποίησης στις εργασίες ρουτίνας. Σήμερα, το λιμάνι του Πειραιά δεν βασίζεται ακόμη σε αυτοματοποιημένα συστήματα. Ωστόσο, η διοίκηση της εταιρείας μπορεί να μπει στον πειρασμό να εισαγάγει τέτοια συστήματα στο μέλλον. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων αναγνωρίζουν ότι στο μέλλον η αυτοματοποίηση μπορεί να αλλάξει τη φύση της εργασίας τους. Χωρίς να απορρίπτουν αυτή την προοπτική, ενδιαφέρονται να συμμετέχουν και να ζητούν τη γνώμη τους όσον αφορά αυτή τη μετατροπή των εργασιακών διαδικασιών. Προτίθενται να μεριμνήσουν για να διασφαλίσουν τη διατήρηση των επιπέδων απασχόλησης (προσωπικές συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στον ΟΛΠ στον Πειραιά).

### III. Αποτελέσματα και παρατηρήσεις

**Οι εκπρόσωποι των εργατικών συνδικάτων στο λιμάνι δεν έχουν την οργανωτική δύναμη να επηρεάσουν τις πολιτικές της κινεζικής εταιρείας.** Υπάρχουν σπάνιες περιπτώσεις διαλόγου μεταξύ εκείνων και της διοίκησης της εταιρείας. Οι συνελεύσεις των συνδικάτων ασχολούνται κυρίως με ευρύτερα ζητήματα αποζημίωσης της εργασίας και τους φόβους για περαιτέρω ιδιωτικοποιήσεις στο λιμάνι, παρά με τις επιπτώσεις της αυτοματοποίησης της εργασίας και της ψηφιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις. Πάντως τα συνδικάτα έχουν καταφέρει να αποσπάσουν την υποστήριξη του ελληνικού κράτους, το οποίο εξακολουθεί να είναι μέτοχος του ΟΛΠ. Οι ελληνικές αρχές, ανεξάρτητα από το ποιο κόμμα βρίσκεται στην κυβέρνηση, ήταν απρόθυμες να συνεχίσουν τις επιθεωρήσεις εργασίας στο χώρο (Bali 2022). Η κινεζική επένδυση στον Πειραιά φαίνεται να είναι πολύ σημαντική για την ελληνική οικονομία και τις ελληνοκινεζικές εξωτερικές σχέσεις. Οι σχέσεις αυτές σπάνια επηρεάζονται από «απόψεις από τα κάτω» (από εργάτες και υπαλλήλους στα γραφεία και στις αποβάθρες).

Ως τελικό σχόλιο, αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι μια και μόνο ξένη εταιρεία, που εκπροσωπεί τα συμφέροντα ενός κράτους εκτός ΕΕ (Κίνα), ελέγχει πλήρως ένα σημαντικό λιμάνι στην ΕΕ. Αυτό αποτελεί **γεωπολιτική πρόκληση**. Ο ξένος έλεγχος των εθνικών υποδομών δημιουργεί πηγή αβεβαιότητας για την πολιτική ασφάλεια και αποκαλύπτει επίσης την έλλειψη πολιτικής σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο για τη διαχείριση σημαντικών υποδομών στην Ελλάδα και στην ΕΕ συνολικά (Bali 2022). Από την άλλη πλευρά, ομολογουμένως, η κινεζική επένδυση εκσυγχρόνισε το λιμάνι και διέσωσε θέσεις εργασίας σε μια περίοδο οικονομικής ύφεσης για την Ελλάδα. Πράγματι, η εταιρεία COSCO προσπάθησε να εξορθολογήσει και να εκσυγχρονίσει το λιμάνι μέσω σύγχρονων μεθόδων διαχείρισης. Πριν από την ιδιωτικοποίηση, οι διοικητικές αποφάσεις διέπονταν από πολιτικές σκοπιμότητες (π.χ. πρόσληψη προσωπικού που ήταν περιττό αποκλειστικά με κριτήρια πελατειακών σχέσεων). Τα έσοδα του ΟΛΠ ελέγχονταν από την κυβέρνηση, όπως συνέβαινε με όλες τις δημόσιες επιχειρήσεις, ενώ οι δαπάνες του ΟΛΠ δεν είχαν εξορθολογιστεί. Οι εργαζόμενοι ασκούσαν πολιτική πίεση στα διορισμένα από την κυβέρνηση διευθυντικά στελέχη, ενώ τα επίπεδα των μισθών δεν ήταν ανάλογα με τις πραγματικές ώρες εργασίας, αλλά στην πραγματικότητα ήταν πολύ υψηλότερα και πολύ γενναιόδωρα (Μπαρδούνιας 2005).

### IV. Βιβλιογραφικές αναφορές

Προσωπικές συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους κατά τη διάρκεια επισκέψεων των ερευνητών του TeamHub! στον Πειραιά, στα γραφεία των συνδικάτων, στις 7 Απριλίου 2023 και 14 Ιουνίου 2023.

Προσωπική συνέντευξη με καθηγητή Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς, 14 Ιουλίου 2023.

Ιστοσελίδα της Ομοσπονδίας Υπαλλήλων Λιμένων Ελλάδος (ΟΜΥΛΕ), <https://www.kepea.gr/aarticle>.



[php?id=443](#)

Bali, K. (2022), "In Greece's largest port of Piraeus, China is the boss", *Deutsche Welle*, 10 Μαρτίου 2022, <https://www.dw.com/en/greece-in-the-port-of-piraeus-china-is-the-boss/a-63581221>

Χλωμούδης, Κ. (2023), "Για τις λιμενικές "Υποδομές Ζωτικής Σημασίας" και τις ευθύνες του "Υπερ-Ταμείου", θα μιλήσουμε;", *Μεταρρύθμιση*, διαθέσιμο στο <https://www.metarithmisi.gr/content/gia-tis-limenikes-upodomes-zotikes-semasias-kai-tis-euthunes-tou-uper-tameiou-tha-milesoume>, ανακτήθηκε στις 27 Οκτωβρίου 2023.

Μπαρδούνιας, Ν. (2005), "Λιμενεργάτες με αποδοχές έως και 150.000 ευρώ!", *Η Καθημερινή*, <https://www.kathimerini.gr/economy/local/220130/limenergates-me-apodoches-eos-kai-150-000-eyro/>, ανακτήθηκε στις 26 Οκτωβρίου 2023.

Eurostat, "Unemployment Statistics - Annual Data", διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en>, ανακτήθηκε στις 27 Οκτωβρίου 2023.

Παπασταθοπούλου, Χ. (2023), "Στα ύψη τα κέρδη και τα έσοδα για τον ΟΛΠ το 2022", *Εφημερίδα των Συντακτών*, 17 Μαρτίου 2023, διαθέσιμο στο <https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/382383-sta-ypsi-ta-kerdi-kai-ta-esoda-gia-ton-olp-2022>, ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023.



## Μελέτη Περίπτωσης 3 (Συλλογικές διαπραγματεύσεις): Διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ)

### I. Πλαίσιο

Στην Ελλάδα υπάρχει μια ιστορική κληρονομιά κατακερματισμού της εκπροσώπησης των συμφερόντων των μισθωτών εργαζομένων. Ενώ υπάρχει μια γενική συνομοσπονδία των εργαζομένων που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, δηλαδή η **συνομοσπονδία της ΓΣΕΕ** που αποτελείται από ομοσπονδίες εργατικών σωματείων και εργατικά κέντρα με έδρα την πόλη του κάθε κέντρου, **σε επίπεδο επιχείρησης και σε τοπικό επίπεδο υπάρχουν συνήθως περισσότερα από ένα εργατικά σωματεία** (Friedrich Ebert Stiftung 2000, Zambarloukou 2020). Τα εργατικά συνδικάτα βασίζονται στα επαγγέλματα και συνήθως εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργατών και των υπαλλήλων με βάση το πολύ λεπτομερές επαγγελματικό τους προφίλ (π.χ. χειρώνακτες εργατές με δεξιότητα «Χ», υπάλληλοι γραφείου με δεξιότητα «Υ» κ.λπ.) Ενώ η ΓΣΕΕ και οι ομοσπονδίες-μέλη της διαπραγματεύονται με τους εργοδότες συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο κλάδου, οι εργοδότες μπορούν να συνάψουν, χωριστά, συμφωνίες με επιχειρησιακά σωματεία. Οι συμφωνίες μπορούν να αναγνωρίζουν συγκεκριμένα δικαιώματα και παροχές, που ισχύουν για τα μέλη του συνδικάτου στην επιχείρηση.

Στην περίπτωση του Οργανισμού Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ), που περιγράφηκε παραπάνω και που ελέγχεται σε μεγάλο βαθμό από την κινεζική επιχείρηση COSCO, η κατάσταση αντικατοπτρίζει τα παραπάνω πρότυπα. Τα συνδικάτα βασίζονται στην επαγγελματική ειδικότητα των εργαζομένων, για παράδειγμα υπαλλήλων γραφείου και λιμενεργατών.

Υπάρχουν δύο εργατικά συνδικάτα με βάση τον ΟΛΠ, δηλαδή η Ένωση Μονίμων Υπαλλήλων του ΟΛΠ (ΕΜΥ-ΟΛΠ, που εκπροσωπεί τους υπαλλήλους γραφείου) και η Ένωση Τεχνικών (ΕΤΧΥ-ΟΛΠ, που εκπροσωπεί τους ειδικευμένους χειρώνακτες). Και τα δύο σωματεία ανήκουν στην πανελλήνια ομοσπονδία των εργαζομένων στα ελληνικά λιμάνια, την Ομοσπονδία ΟΜΥΛΕ. Σήμερα, ισχύει συλλογική σύμβαση εργασίας τριετούς διάρκειας, η οποία υπογράφηκε το 2021 μεταξύ του ΟΛΠ και της ΟΜΥΛΕ. Η διαδικασία και το περιεχόμενο αυτής της συλλογικής σύμβασης περιγράφονται εδώ παρακάτω.

Ωστόσο, στο πλαίσιο του ΟΛΠ υπάρχουν επιπλέον συνδικάτα. Ένα παράδειγμα είναι ο **Σύνδεσμος Εποπτών-Αρχιεργατών**, δηλαδή οι παλαιότεροι ή πιο έμπειροι εργαζόμενοι που επιβλέπουν τους υπόλοιπους λιμενεργάτες. Ο Σύνδεσμος υπέγραψε τη δική του συλλογική σύμβαση εργασίας με τη διοίκηση του ΟΛΠ τον Ιούνιο του 2022 (ΕΦ.ΣΥΝ. 2022). Ένα άλλο παράδειγμα είναι η Ένωση Εργατών του ΟΛΠ. Πρόκειται για το εργατικό σωματείο των λιμενεργατών, το οποίο έχει διαμορφώσει τις δικές του σχέσεις με τον εργοδότη, συμπεριλαμβανομένης της υπογραφής ξεχωριστών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η τελευταία από αυτές, που υπογράφηκε στις 23 Ιανουαρίου 2023, προβλέπει σταδιακές μισθολογικές αυξήσεις σε βάθος τριετίας (Οικουμενικός Ταχυδρόμος 2023).

Ο παραπάνω αστερισμός συνδικαλιστικών οργανώσεων και συλλογικών συμβάσεων αφορά μισθωτούς εργαζόμενους που απασχολούνται στο παλαιότερο τμήμα του λιμανιού του Πειραιά, δηλαδή στην Προβλήτα Ι.

Αφού η ελληνική κυβέρνηση ανέθεσε στην COSCO τη διαχείριση του λιμανιού, οι Κινέζοι κατασκεύασαν δύο ακόμη προβλήτες στο ίδιο λιμάνι, τις **προβλήτες II και III**, στις οποίες γίνεται η επεξεργασία του μεγαλύτερου μέρους των εμπορευματοκιβωτίων. Σε αυτές τις δύο προβλήτες, οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται από υπεργολάβους και όχι από την ίδια την κινεζική διοίκηση. Το συνδικάτο **ΕΝΕΔΕΠ**<sup>5</sup> ισχυρίζεται ότι εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στις νέους προβλήτες II και III. Σε σύγκριση με τα συνδικάτα

5 <http://enedep2014.blogspot.com/>

του προβλήτα I, η ΕΝΕΔΕΠ, η οποία επηρεάζεται από το ΚΚΕ, είναι πιο πολιτικοποιημένη και πολύ πιο ριζοσπαστική. Συμμετέχει σε περιοδικές διαπραγματεύσεις με την COSCO και συμμετέχει στις κινητοποιήσεις των εργαζομένων για την υποστήριξη των απεργιακών κινητοποιήσεων σε άλλους τομείς (π.χ., στις μεταφορές) και στο εργατικό κίνημα συνολικά (π.χ. στη γενική απεργία της 9ης Νοεμβρίου 2022 και στην απεργία που πραγματοποιείται κάθε χρόνο την 1<sup>η</sup> Μαΐου στην Ελλάδα). Ένα άλλο συνδικάτο, το «**Συνδικάτο Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις που Δραστηριοποιούνται στις Προβλήτες II και III του Πειραιά**» (ΣΕΕΔΠ)<sup>6</sup>, στοχεύει στις ίδιες ομάδες εργαζομένων στις δύο προβλήτες II και III. Οι σχέσεις μεταξύ της ΕΝΕΔΕΠ και του ΣΕΕΔΠ είναι μερικές φορές τεταμένες, αλλά τα δύο συνδικάτα συνεργάζονται επίσης στη διαπραγμάτευση μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στις προβλήτες II και III και σε ορισμένες άλλες περιπτώσεις, όπως εξηγείται στην ενότητα που ακολουθεί. Τέλος, υπάρχει ένα πανελλαδικό συνδικάτο, η «Ένωση Εργαζομένων Ελληνικών Λιμένων» (ΕΝΕΛΕ), η οποία συχνά συμμαχεί με το ΣΕΕΔΠ.

Τον Μάιο του 2022 η ΕΝΕΛΕ, το ΣΕΕΔΠ και η ΕΝΕΔΕΠ υπέγραψαν συλλογική σύμβαση με την εταιρεία «D-Port», θυγατρική της COSCO, η οποία εκπροσωπεί τα κινεζικά συμφέροντα στις προβλήτες II και III του λιμένα Πειραιά.

## II. Περιγραφή και κύρια χαρακτηριστικά

### **Συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ του ΟΛΠ και της ΟΜΥΛΕ, σχετικά με τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον Προβλήτα I του λιμανιού του Πειραιά:**

Η **συλλογική σύμβαση** μεταξύ του ΟΛΠ και της ΟΜΥΛΕ, με έναρξη το 2021, ήταν το αποτέλεσμα μιας μακράς διαδικασίας. Η προηγούμενη σύμβαση διήρκεσε δύο χρόνια (2018 και 2019) και έληξε την τελευταία ημέρα του 2019. Η εν λόγω σύμβαση προέβλεπε εισαγωγικό μισθό 1100 ευρώ (μικτά) για έναν νεοπροσλαμβανόμενο εργαζόμενο. Ο υψηλότερος μισθός, που προβλεπόταν για υπαλλήλους με 33 χρόνια υπηρεσίας, ήταν 2700 ευρώ (μικτά). Η εταιρεία προσέφερε παροχές πρόνοιας και ασφαλιστική κάλυψη υγείας επιπλέον αυτών των μισθών, καθώς και πρόσθετες παροχές για προϊσταμένους ή εξειδικευμένους τεχνικούς.

Ενώ οι διαπραγματεύσεις για μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας είχαν ξεκινήσει τον Οκτώβριο του 2019, δεν είχε σημειωθεί καμία πρόοδος μέχρι που η πανδημία **COVID-19** χτύπησε την Ελλάδα, όπως και πολλές άλλες χώρες, τον Φεβρουάριο του 2020. Τα εργατικά συνδικάτα κατηγόρησαν τους Κινέζους ιδιοκτήτες του ΟΛΠ ότι παρέτειναν τις διαπραγματεύσεις με πρόσχημα την πανδημία, η οποία είχε προκαλέσει περιορισμούς στην παραγωγή και τις φυσικές μετακινήσεις όλων των πλευρών (Παπασταθοπούλου 2020). Τα κυβερνητικά μέτρα για την προστασία των εργατών και των υπαλλήλων στο σύνολο της χώρας, καθώς η πανδημία επιβράδυνε την οικονομική δραστηριότητα, περιλάμβαναν την παράταση της συλλογικής σύμβασης εργασίας με κυβερνητική απόφαση.

Οι εκπρόσωποι της ΟΛΠ ισχυρίστηκαν ότι στο πλαίσιο της πανδημίας η εταιρεία αντιμετώπιζε οικονομική ύφεση και πρότειναν στην ΟΜΥΛΕ και στα δύο συνδικάτα που περιλαμβάνονται σε αυτήν να δεχτούν παράταση της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης. Η πρόταση αυτή απορρίφθηκε από τους εκπροσώπους των συνδικάτων, οι οποίοι ισχυρίστηκαν ότι ο ΟΛΠ είχε συσσωρεύσει μεγάλα κέρδη πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας. Οι εκπρόσωποι ζήτησαν να αντικατοπτριστούν αυτές οι υψηλότερες οικονομικές επιδόσεις της εταιρείας σε αυξημένους μισθούς σε μια νέα συλλογική σύμβαση. Η εταιρεία COSCO (ιδιοκτήτρια της ΟΛΠ) απάντησε ότι θα διατηρούσε τους όρους της λήξασας σύμβασης και δεν θα μείωνε τους μισθούς μετά τη λήξη της. Ενώ οι διαπραγματεύσεις διάρκεσαν μέχρι το δεύτερο εξάμηνο

6 [https://web.facebook.com/profile.php?id=100032389374678&\\_rdc=1&\\_rdr](https://web.facebook.com/profile.php?id=100032389374678&_rdc=1&_rdr)

του 2020, οι μισθοί και τα επιδόματα των εργαζομένων δεν άλλαξαν. Η συλλογική σύμβαση μεταξύ του ΟΛΠ και της ΟΜΥΛΕ και των δύο εργατικών σωματείων που υπάγονται στην ΟΜΥΛΕ υπογράφηκε τελικά τον Νοέμβριο του 2020 (προσωπικές συνεντεύξεις με εκπροσώπους των σωματείων στον ΟΛΠ στο λιμάνι του Πειραιά).

Η υπογραφή της συλλογικής σύμβασης δεν σήμαινε ότι εφαρμόστηκε πλήρως. Για παράδειγμα, τον Ιούλιο του 2022, περισσότερο από ένα χρόνο μετά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης, τα συνδικάτα (ΟΜΥΛΕ) κατηγόρησαν τη διοίκηση του ΟΛΠ ότι απέφευγε να εφαρμόσει τη σύμβαση ομοιόμορφα σε όλες τις κατηγορίες του προσωπικού του ΟΛΠ. Τα συνδικάτα απείλησαν τη διοίκηση της COSCO με απεργιακές κινητοποιήσεις (Ημερησία 2022).

### **Συλλογική Σύμβαση μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΕΝΕΛΕ, ΣΕΕΔΠ, ΕΝΕΔΕΠ και της εταιρείας «D-Port», που ισχύει για τους εργαζόμενους στους προβλήτες II και III του λιμανιού του Πειραιά:**

Μετά από διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικάτων και της «D-Port» (θυγατρική της COSCO), μια νέα, τριετής συλλογική σύμβαση άρχισε να ισχύει την 1<sup>η</sup> Ιουνίου 2022. Αυτή προέβλεπε αυξήσεις μισθών μεταξύ 10-11,64% για όλους τους εργαζόμενους με μηνιαίους μισθούς έως 2000 ευρώ και μικρότερες αυξήσεις για τους εργαζόμενους με υψηλότερους μισθούς. Η συμφωνία προέβλεπε επίσης τη μετατροπή 250 συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης το 2022 και το ίδιο για άλλες 100 συμβάσεις μερικής απασχόλησης για τα επόμενα χρόνια, εφόσον δεν μειωθεί ο όγκος εργασίας. Η συμφωνία προσέφερε επίσης υγειονομική κάλυψη για όλους τους εργαζόμενους σε ιδιωτικές κλινικές (Euro2Day 2022).

Τα εργατικά συνδικάτα κατηγόρησαν τον κινέζο εργοδότη ότι δεν εφάρμοσε μέρος της συλλογικής σύμβασης του 2022 που αφορούσε υψηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης στο συνταξιοδοτικό ταμείο των εργαζομένων. Για την πλήρη εφαρμογή της συμφωνίας απαιτούνταν αλλαγή της νομοθεσίας, καθώς οφείλονταν υψηλότερες εισφορές, εφόσον σχετίζονταν με το είδος της εργασίας («βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα»). Αργότερα, τον Ιούνιο του 2023, τα εργατικά συνδικάτα συμφώνησαν με την κινεζική διοίκηση να απαιτήσουν από την κυβέρνηση τον χαρακτηρισμό των εργαζομένων στις δύο προβλήτες ως απασχολούμενων σε «βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα». Η απάντηση της κυβέρνησης εκκρεμούσε ακόμη κατά τη σύνταξη του παρόντος. Εάν ευοδωθεί, η νέα αυτή ρύθμιση θα σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν επίσης πρόσθετα επιδόματα και θα έχουν τη δυνατότητα να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα. Συνοψίζοντας, το περιεχόμενο όλων των προαναφερθεισών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορά κυρίως **το ύψος των μισθών και τις αυξήσεις των αποδοχών**. Οι εν λόγω **συμβάσεις δεν περιέχουν συνήθως ρήτρες σχετικά με την ψηφιοποίηση ή την περιβαλλοντική βιωσιμότητα** και δεν υπάρχουν ξεχωριστές συλλογικές συμβάσεις για τα θέματα αυτά. Η έμφαση στα επίπεδα των μισθών αντανακλά την ανησυχία των εργαζομένων για το βιοτικό επίπεδο των ίδιων και των οικογενειών τους, ενόψει του γεγονότος ότι η Ελλάδα πέρασε μια σοβαρή οικονομική κρίση την προηγούμενη δεκαετία.

### **III. Αποτελέσματα και παρατηρήσεις**

Στο λιμάνι του Πειραιά δραστηριοποιούνται πολλά εργατικά συνδικάτα, τα οποία υπογράφουν διαφορετικές και ξεχωριστές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τους εργοδότες.

Ο ακραίος κατακερματισμός και η πολιτικοποίηση, που αναφέρθηκε παραπάνω, επιδεινώθηκε από τις ιστορικές αντιθέσεις μεταξύ των εργαζομένων με διαφορετικό επαγγελματικό προφίλ, αλλά και από τις πολιτικές προτιμήσεις των συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Τα ελληνικά πολιτικά κόμματα της Δεξιάς, της Κεντροαριστεράς και της Αριστεράς, είχαν ακολουθήσει με ενεργό τρόπο μια πολιτική αποικιοποίησης των εργατικών συνδικάτων από τη μετάβαση στη δημοκρατία το 1974 (Matsaganis 2007, Sotiropoulos 2019). Δεν υπάρχουν στην Ελλάδα μεγάλες συννομοσπονδίες, καθεμία από τις οποίες να πρόσκειται σε ένα πολιτικό κόμμα, όπως συμβαίνει στη Γαλλία, την Ιταλία ή την Ισπανία. Υπάρχουν όμως παρατάξεις

που κυριαρχούνται από πολιτικά κόμματα εντός της μοναδικής συνομοσπονδίας σε εθνικό επίπεδο, της ΓΣΕΕ, όπως υπάρχουν αντίστοιχες κομματικές παρατάξεις εντός των ομοσπονδιών και των επαγγελματικών συνδικάτων.

Ανάλογα με το ποιο πολιτικό κόμμα επηρεάζει την ηγεσία ενός συνδικάτου, με βάση την εκλογική δύναμη της παρατάξης που κυριαρχεί στις συνδικαλιστικές εκλογές, ένα συνδικάτο μπορεί να είναι πιο ανυποχώρητο ή πιο διαλλακτικό απέναντι στη διοίκηση της επιχείρησης και απέναντι στην εκάστοτε κυβέρνηση. Δεν υπάρχει, ωστόσο, απόλυτη εξάρτηση των συνδικάτων από τα πολιτικά κόμματα. Τα συνδικάτα είχαν αποστασιοποιηθεί από τα πολιτικά κόμματα μέχρι τη δεκαετία του 1990 και αγωνίστηκαν κατά των διαδοχικών κυβερνήσεων που εφάρμοσαν πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης της δεκαετίας του 2010. Για παράδειγμα, σήμερα, στον ΟΛΠ, τα συνδικάτα δεν ελέγχονται άμεσα από τα πολιτικά κόμματα, αλλά επηρεάζονται από ορισμένα από αυτά, ιδίως από τα κόμματα της αντιπολίτευσης. Ως εκ τούτου, η σχετιζόμενη με τα πολιτικά κόμματα σύνθεση της ηγεσίας των συνδικάτων και η ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των παρατάξεων των πολιτικών κομμάτων εντός των συνδικάτων έχουν επιπτώσεις στη στρατηγική των συνδικάτων και στη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων με τη διοίκηση των επιχειρήσεων για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

#### IV. Βιβλιογραφικές αναφορές

Προσωπικές συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους κατά τη διάρκεια επισκέψεων των ερευνητών του TeamHub! στον Πειραιά, στα γραφεία των συνδικάτων, στις 7 Απριλίου 2023 και 14 Ιουνίου 2023.

ΕΦ.ΣΥΝ. (2022), “Συλλογική σύμβαση ΟΛΠ με επόπτες - αρχιεργάτες”, *Εφημερίδα των Συντακτών*, 28 Ιουνίου 2022, διαθέσιμο στο [https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/349986\\_syllogiki-symbasi-olp-me-epoptes-arhiergates](https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/349986_syllogiki-symbasi-olp-me-epoptes-arhiergates), ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023.

Euro2Day (2022), “Υπεγράφη η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στο ΣΕΜΠΟ του Πειραιά”, 26 Μαΐου 2022, διαθέσιμο στο <https://www.euro2day.gr/news/enterprises/article/2134435/ypegrafh-h-nea-syllogikh-symvash-ergasias-sto-semp.html>, ανακτήθηκε στις 25 Αυγούστου 2023.

Friedrich Ebert Stiftung (2000), “The Foundations of Labour Relations in Greece”, διαθέσιμο στο <https://library.fes.de/fulltext/bueros/athen/00740001.htm>, ανακτήθηκε στις 27 Αυγούστου 2023.

Ημερησία (2022), “Συνδικάτα ΟΛΠ: Απεργία στο λιμάνι του Πειραιά εάν δεν εφαρμοστεί η συλλογική σύμβαση”, 5 July 2022, διαθέσιμο στο [https://www.imerisia.gr/koinonia/47372\\_syndikata-olp-apergia-sto-limani-toy-peiraia-ean-den-efarmostei-i-syllogiki-symbasi](https://www.imerisia.gr/koinonia/47372_syndikata-olp-apergia-sto-limani-toy-peiraia-ean-den-efarmostei-i-syllogiki-symbasi), ανακτήθηκε στις 27 Αυγούστου 2023.

Ματσαγγάνης, Μ. (2007), “Union Structures and Pensions in Greece”, *British Journal of Industrial Relations*, 45 (3), σελ. 537-555.

Οικονομικός Ταχυδρόμος (2023), “New Collective Agreement Signed”, 23 Ιανουαρίου 2023, διαθέσιμο στο <https://www.ot.gr/2023/01/23/naytilia/limania/olp-ypografi-neas-syllogikis-symvasis-ergasias-me-to-somateio-ton-ergaton/>, ανακτήθηκε στις 26 Οκτωβρίου 2023.

Παπασταθοπούλου, Χ. (2020), “Νέα Συλλογική Σύμβαση διεκδικούν οι υπάλληλοι του ΟΛΠ”, *Εφημερίδα των Συντακτών*, 15 Ιουνίου 2020, διαθέσιμο στο [https://www.efsyn.gr/ellada/koinonia/247807\\_nea-syllogiki-symbasi-diekdikoy-n-oi-ypalliloi-toy-olp](https://www.efsyn.gr/ellada/koinonia/247807_nea-syllogiki-symbasi-diekdikoy-n-oi-ypalliloi-toy-olp), ανακτήθηκε στις 26 Αυγούστου 2023.

Sotiropoulos, D. A. (2019), “Political Party-Interest Group Politics in Greece Before and After the Onset of the Economic Crisis”, *Mediterranean Politics*, 24 (5), 605-625.

Zambarloukou, S. (2020), “Interest Group Politics” στο Κ. Featherstone και D. A. Sotiropoulos, (επιμ.ελ.) *The Oxford Handbook of Modern Greek Politics*, Οξφόρδη: Oxford University Press, σελ. 384-399.



***TEAM HUB!***

*Delivering sustainability  
to the e-commerce  
supply chain*