

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ

**ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ
ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αθήνα, Ιανουάριος 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
Εισαγωγή	3
1. Η απασχόληση στον κλάδο του καθαρισμού.....	6
2. Εργαζόμενοι σε εταιρείες καθαρισμού: μια ακραία περίπτωση ευελιξίας. Ζητήματα νομικής φύσης.....	14
3. Μαρτυρίες... Παραβιάσεις της νομοθεσίας όπως καταγράφονται από το ΣΕΠΕ και τις καταγγελίες των συνδικάτων και των εργαζομένων.....	33
4. Συμπεράσματα	50
Βιβλιογραφία.....	53

Εισαγωγή

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο του καθαρισμού και ειδικότερα μέσω της ανάθεσης σε εργολαβικές εταιρείες της καθαριότητας κτηρίων αποτελεί μια ερευνητική πρόκληση. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ανέλαβε την εκπόνηση έρευνας με το συγκεκριμένο αντικείμενο μετά από σχετική ανάθεση της ΓΣΕΕ, του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων και της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που δραστηριοποιείται στο χώρο, της Παναττικής Ένωσης Καθαριστών και Οικιακού Προσωπικού (ΠΕΚΟΠ).

Ερευνώντας τις συνθήκες εργασίας στο συγκεκριμένο κλάδο καταγράφεται ένα πλαίσιο εργασιακών σχέσεων που παραπέμπει σε όρους που αναδεικνύουν μία εργασιακή πραγματικότητα που δημιουργεί σοβαρά ερωτήματα για το ουσιαστικό περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που λειτουργεί στην ελληνική αγορά εργασίας. Αν και τα ευρήματα της έρευνας αναφέρονται στο πεδίο της κατάστασης που επικρατεί στον συγκεκριμένο κλάδο, αυτό δεν σημαίνει ότι τα φαινόμενα που καταγράφονται στην έρευνα περιορίζονται μόνο σε αυτόν σύμφωνα και με τις υπάρχουσες εργασιακές συνθήκες σε μια σειρά άλλων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Μέσα από την έρευνα καταγράφεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι εργολαβικές αναθέσεις (outsourcing) συνιστώντας μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης εργατικού δυναμικού χαμηλού κόστους, η οποία παρουσιάζει νομοθετικά κενά που ενισχύουν τους όρους της εργασιακής ανασφάλειας και της κοινωνικής αβεβαιότητας. Παράλληλα αναδεικνύεται και η πλευρά εκείνη της παράνομης ευελιξίας, φαινόμενο με ιδιαίτερη, άλλωστε, ανάπτυξη στην ελληνική αγορά εργασίας, που αφορά στην παραβίαση διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, που ωστόσο, στην περίπτωση των εργαζομένων στον καθαρισμό λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις.

Παραβιάσεις απέναντι στην καταβολή των νόμιμων αποδοχών, στα ωράρια εργασίας, στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, στις συνδικαλιστικές ελευθερίες, βλαπτικές μεταβολές στους όρους εργασίας, ποικίλες μορφές πιέσεων, εκβιασμών και παρενοχλήσεων βρίσκονται συνεχώς στο επίκεντρο. Είναι επίσης αποκαλυπτική η ποικιλία μεθόδων που χρησιμοποιείται για την επίτευξη της καταστρατήγησης των εργασιακών

δικαιωμάτων καθώς και των πρακτικών παραπλάνησης των ελεγκτών της επιθεώρησης εργασίας.

Ιδιαίτερα έντονες είναι οι παραβιάσεις που υφίστανται οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, όντας περισσότερο ευάλωτοι και ανασφαλείς σε συνδυασμό και με την ελλιπή γνώση της ελληνικής γλώσσας αναφορικά με τους όρους εργασίας που καλούνται να υπογράψουν. Τα φαινόμενα αυτά αναδεικνύουν παράλληλα και την ανάπτυξη πολλαπλών ταχυτήτων εργαζομένων στους χώρους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, όπου εκχωρείται ένα μέρος της λειτουργικής δραστηριότητας επιχειρήσεων και οργανισμών υπό δημόσιο έλεγχο σε ιδιώτες με περιεχόμενο εργασίας όχι απλώς υποδεέστερο, αλλά και με συνθήκες που υπολείπονται από τα νόμιμα ισχύοντα για τους εργαζόμενους της δεύτερης αυτής ταχύτητας που μετατρέπονται εν τέλει σε προσωπικό τρίτης και τέταρτης κατηγορίας.

Σημαντική αναδεικνύεται ως προς αυτό και η ευθύνη των οργανισμών του δημοσίου που αναθέτουν έργα σε εργολάβους. Και τούτο διότι ανεξάρτητα από τα κενά της νομοθεσίας ως προς την ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με καθεστώς εργολαβίας, οι εργοδότες που αναθέτουν το έργο σε εργολάβους δεν φαίνεται να εκδηλώνουν τη δέουσα ευαισθησία απέναντι στο ενδεχόμενο παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας...

Η εν λόγω έρευνα διενεργήθηκε στο δεύτερο εξάμηνο του 2008 και περιλαμβάνει τρεις ενότητες.

Στην πρώτη ενότητα καταγράφεται το περίγραμμα της απασχόλησης στον κλάδο του καθαρισμού στην Ελλάδα. Στη δεύτερη ενότητα καταγράφονται τα κύρια νομικά ζητήματα που αναδεικνύονται ως προς το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στον καθαρισμό τόσο από πλευράς ισχύουσας νομοθεσίας και νομοθετικών κενών όσο και από πλευράς καταστρατήγησης του υπάρχοντος νομικού πλαισίου. Τέλος, στην τρίτη ενότητα περιλαμβάνεται ένα απάνθισμα επώνυμων μαρτυριών και καταγγελιών εργαζομένων και εκπροσώπων του σωματείου (που είναι στη διάθεση της ερευνητικής ομάδας του Ινστιτούτου) αναφορικά με την ποικιλία των μορφών παραβίασης δικαιωμάτων που αναφέρονται σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας.

Η έρευνα διενεργήθηκε από τον τομέα εργασιακών σχέσεων του ΙΝΕ με υπεύθυνο και συντονιστή τον Γιάννη Κουζή και με τη συμμετοχή της Άντας Σταμάτη (α΄

ενότητα), του Αποστόλη Καψάλη (β' ενότητα) και της Σοφίας Λαμπουσάκη (γ' ενότητα).

Η εργασία αυτή στηρίχθηκε σε υλικό που συγκέντρωσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (παρέμβαση συνδικάτων, υλικό ΣΕΠΕ) που ανέθεσαν την έρευνα ενώ ειδικότερα η ΠΕΚΟΠ, ένα σωματείο που εκπροσωπεί εργαζόμενους σε συνθήκες πλήρους ανασφάλειας και επισφάλειας, φαινόμενο όχι ιδιαίτερα συχνό στην σύγχρονη εικόνα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος συνέβαλε με την παράθεση μαρτυριών και καταγγελιών των εργαζομένων στον χώρο της καθαριότητας. Τέλος, αφιερώνεται σε ένα αθέατο αλλά βασικό συντελεστή της. Στην Κωνσταντίνα Κούνεβα, ιδιαίτερα δραστήρια γενική γραμματέα του πρωτοβάθμιου σωματείου που συνέβαλε στη συγκέντρωση του εμπειρικού υλικού της έρευνας και η οποία δυστυχώς, αυτές τις μέρες έπεσε θύμα αποτρόπαιας δολοφονικής επίθεσης με ανεπανόρθωτες βλάβες για την υγεία της.....

1. Η Απασχόληση στον κλάδο του καθαρισμού

1.1. Τα στοιχεία για την απασχόληση στον κλάδο

Ο προσδιορισμός της απασχόλησης στον κλάδο του καθαρισμού (747 ΣΤΑΚΟΔ)¹ εμφανίζει σημαντικές δυσκολίες, καθότι τα στοιχεία στην Ελλάδα είναι περιορισμένα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο κλάδος ορίζεται ως άθροισμα τετραψήφιων κλάδων και η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ) δεν διαθέτει στοιχεία σε τετραψήφια ανάλυση.

Στην προσπάθεια, ωστόσο, να προσεγγίσουμε με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια την απασχόληση στον εν λόγω κλάδο, χρησιμοποιήθηκαν αφενός στοιχεία της ΕΣΥΕ (2008) και αφετέρου στοιχεία της ICAP (2005-2008). Στην περίπτωση της ICAP επιλέγεται η περίοδος 2005-2008 λόγω του ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που δεν δηλώνονται κάθε χρόνο στο σχετικό κατάλογο αν και εξακολουθούν να λειτουργούν.

Ειδικότερα, από την τριψήφια ανάλυση της ΕΣΥΕ των δραστηριοτήτων που αφορούν τον κλάδο παροχής υπηρεσιών και πιο συγκεκριμένα από τα στοιχεία του τριψήφιου κωδικού 747, προκύπτει ότι στον κλάδο, σύμφωνα με τα δηλωθέντα στοιχεία, απασχολούνται, το έτος 2008, **19.632 εργαζόμενοι**.²

¹ Ο κωδικός 747 αφορά δραστηριότητες καθαρισμού κτηρίων, μέσω μεταφοράς και άλλων χώρων, και περιλαμβάνει

- τον εσωτερικό καθαρισμό κτηρίων όλων των τύπων, συμπεριλαμβανομένων των γραφείων, εργοστασίων, καταστημάτων, ιδρυμάτων και άλλων επιχειρηματικών και επαγγελματικών κτηρίων καθώς και πολυκατοικιών,
- τον καθαρισμό παραθύρων,

² Στον αριθμό αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοι στον κλάδο που απασχολούνται κατ' οίκον.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ICAP³ (2008-2008), η απασχόληση στον κλάδο του καθαρισμού ανέρχεται σε **17.500** τουλάχιστον εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται σε 93 επιχειρήσεις.⁴ (βλ. πίνακα 1) . Επισημαίνεται βέβαια ότι στον κατάλογο της ICAP συμπεριλαμβάνονται μόνο οι επιχειρήσεις που έχουν δηλωθεί σε αυτήν γεγονός που καθιστά ενδεικτικά τα στοιχεία αυτά εφόσον υπάρχουν βάσιμες ενδείξεις ότι ο αριθμός των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον καθαρισμό είναι μεγαλύτερος απασχολώντας και μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Επιπλέον, όπως παρατηρείται στη συνέχεια οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις ως προς το προσωπικό που απασχολούν κατά το ίδιο έτος ανάλογα με τα έργα που αναλαμβάνουν κατά τη διάρκειά του.

➤ Οι επιχειρήσεις αυτές μπορεί να κατηγοριοποιηθούν, ανάλογα με τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές, στις κάτωθι κατηγορίες:

1. Εννέα (9) επιχειρήσεις που απασχολούν 1-10 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις της κατηγορίας αυτής 52 εργαζόμενοι).

2. Πέντε (5) επιχειρήσεις που απασχολούν 11-20 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση 82 εργαζόμενοι).

3. Δέκα εννέα (19) επιχειρήσεις που απασχολούν από 21-50 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας 658 εργαζόμενοι).

4. Δεκατρείς (13) επιχειρήσεις που απασχολούν από 51 – 100 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις της κατηγορίας αυτής 1033 εργαζόμενοι).

5. Δεκατρείς (13) επιχειρήσεις που απασχολούν από 101 – 200 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας 1.854 εργαζόμενοι).

³ Τα στοιχεία της ICAP αφορούν τις επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα που ως αντικείμενο τους έχουν μεταξύ άλλων και την καθαριότητα. Συχνά οι επιχειρήσεις αυτές αναφέρουν ως αντικείμενο εργασιών τους την καθαριότητα, την συντήρηση και την επισκευή κτηριακών εγκαταστάσεων. (Σε ελάχιστες από αυτές αναφέρεται ως δραστηριότητα αμιγώς ο καθαρισμός). Δεν συμπεριλαμβάνονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον κλάδο και εργάζονται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ως μισθωτοί του δημόσιου τομέα – δημόσιες επιχειρήσεις (δημόσια νοσοκομεία, ΔΕΚΟ, Δημόσιες Υπηρεσίες, Σχολεία κά).

⁴ Οι επιχειρήσεις αυτές δήλωσαν τα στοιχεία τους (οικονομικά στοιχεία, δραστηριότητα, προσωπικό) στον οικονομικό οδηγό της ICAP την περίοδο 2005-08.

6. Δεκατέσσερες (14) επιχειρήσεις που απασχολούν από 201 – 500 εργαζόμενους (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας 4.505 εργαζόμενοι)

7. Τέσσερεις (4) επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται 501-1000 εργαζόμενοι (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας 2.615 εργαζόμενοι).

8. Τρεις (3) επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται 1001-1500 άτομα (συνολική απασχόληση στις επιχειρήσεις αυτές 4.000 εργαζόμενοι).

9. Μια (1) επιχείρηση στην οποία απασχολούνται 2.100 εργαζόμενοι (επιχειρήσεις με απασχόληση από 1500 και άνω άτομα).

10. Τέλος έντεκα (11) επιχειρήσεις δεν δηλώνουν αριθμό εργαζομένων.

Η απασχόληση στον κλάδο του καθαρισμού χαρακτηρίζεται από την παρουσία εργολαβικών εταιριών, οι οποίες απασχολούν και τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων και οι οποίες έχουν ως εργοδότες, εκτός από ιδιωτικές επιχειρήσεις, νοσοκομεία, δημόσιες επιχειρήσεις (ΕΘΕΛ, ΟΑΣΑ, ΜΕΤΡΟ, ΗΣΑΠ), δικαστήρια, πολλές τράπεζες, αεροδρόμια, λιμεναρχεία κá.

Η ανάπτυξη των εργολαβιών και υπεργολαβιών στον κλάδο του καθαρισμού, εκτός από την μείωση των θέσεων εξαρτημένης εργασίας, έχει πολλαπλές δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, καθώς μέσω των εργολαβιών οι επιχειρήσεις καταστρατηγούν βασικά εργασιακά τους δικαιώματα.

1.2. Συνδικάτα στον κλάδο καθαρισμού

Στον κλάδο του καθαρισμού, η πλειοψηφία των εργαζόμενων που είναι συνδικαλισμένοι είναι μέλη σωματείων που ανήκουν στην Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ), η οποία υπογράφει την συλλογική σύμβαση εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους στο χώρο του καθαρισμού, και εκπροσωπούνται στην ΓΣΕΕ μέσω της ως άνω Ομοσπονδίας και είναι μέλη του Εργατικού Κέντρου Αθήνας.

Στον κλάδο δραστηριοποιούνται πρωτοβάθμια σωματεία σε τοπικό ή πανελλαδικό επίπεδο. Ενδεικτικά αναφέρουμε την Παναττική Ένωση Καθαριστών και Οικιακού Προσωπικού (ΠΕΚΟΠ), το τοπικό ομοιοεπαγγελματικό σωματείο καθαριστών/

καθαριστριών δημοσίων σχολείων Αθήνας, όπως και άλλα τοπικά ομοιοεπαγγελματικά σωματεία καθαριστριών (περίπου 40).

Σε επιχειρησιακό επίπεδο η εκπροσώπηση των εργαζομένων του κλάδου είναι ιδιαίτερα περιορισμένη⁵ παρά το γεγονός ότι στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων απασχολούνται περισσότεροι από 20 εργαζόμενους.

Αναφορικά με την άποψη των συνδικάτων για τις εξελίξεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επισημαίνουν τα σοβαρότατα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο του καθαρισμού, κυρίως λόγω της ανάπτυξης των εργολαβιών και υπερεργολαβιών και ειδικότερα της καθημερινής παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, της αλλοίωσης του περιεχομένου των εργασιακών τους σχέσεων και των αμοιβών, αλλά και της έλλειψης μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας τους, που θέτει συχνά σε κίνδυνο την σωματική και ψυχική τους υγεία.

1.3. Εργοδοτικές οργανώσεις στον κλάδο καθαρισμού

Οι εργοδότες εκπροσωπούνται από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ). Επίσης στη Θεσ/νίκη εδρεύει η Πανελλήνια Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Καθαρισμού.

Παράλληλα, στην Θεσσαλονίκη δραστηριοποιείται ένα συλλογικό όργανο των εταιρειών που αναλαμβάνουν την φύλαξη, την συντήρηση και των καθαρισμό κτηρίων και εγκαταστάσεων και υπηρεσιών εν γένει, το οποίο όμως δεν συμμετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις..

1.4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στον κλάδο καθαρισμού

Ο κλάδος καθαρισμού είναι ως επί το πλείστον κατακερματισμένος σε πολλές επιχειρήσεις, πολλές από τις οποίες απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους, ενώ στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, για τις οποίες υπάρχει πληρέστερη εικόνα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και στις οποίες επικεντρώνεται η έρευνα, κυριαρχούν οι εξατομικευμένες συμφωνίες εργασίας, συχνά κατά παράβαση της νομοθεσίας.

⁵ Ενδεικτικά αναφέρεται η ύπαρξη επιχειρησιακού σωματείου στην επιχείρηση «ΟΙΚΟΜΕΤ ΑΕ».

Οι εργαζόμενοι καλύπτονται από ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφεται αφενός από την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) και αφετέρου από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ) και ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των καθαριστών και καθαριστριών που απασχολούνται στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, πλην του νομού Θεσσαλονίκης. Ειδικότερα για τους εργαζόμενους σε εργολαβικές εταιρείες καθαρισμού ισχύουν κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις που αφορούν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών που υπογράφει η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Καθαρισμού. Επίσης ισχύουν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζόμενους στις εμπορικές επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν καθαρίστριες και που υπογράφουν η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων, η Συνομοσπονδία Εμπορικών Συλλόγων, η ΓΣΕΒΕΕ, και ο ΣΕΣΜΕ.

Θα πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό, ότι η συχνή εμφάνιση του φαινομένου των εργολαβιών στον κλάδο, της ύπαρξης δηλαδή εργαζομένων που δεν ανήκουν τυπικά στο εργατικό δυναμικό των εταιριών που στην πράξη απασχολούνται, το προσωπικό των υπεργολάβων ή των προσωρινά απασχολούμενων στο πλαίσιο «δανειστικών συμβάσεων» (μέσω συστημάτων πρόσληψης μέσω τρίτων), δίνει την δυνατότητα παράκαμψης θεσμικών κανόνων που ρυθμίζουν τα εργασιακά δικαιώματα και τις αποδοχές των εργαζομένων του κλάδου, ακόμη και αν εργάζονται σε μεγάλες ακόμη και δημόσιες επιχειρήσεις (όπως ΕΛΠΕ, ΜΕΤΡΟ, ΕΘΕΛ, ΗΣΑΠ κ.ά.). Απασχολούνται με χαμηλότερες συνήθως αποδοχές τόσο από την επιχειρησιακή όσο και από τις ισχύουσες ομοιοεπαγγελματικές ή κλαδικές ρυθμίσεις και λιγότερα δικαιώματα από εκείνα που δικαιούνται οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Τέλος, στον κλάδο του καθαρισμού δεν υπάρχουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ η παρουσία και δράση των συμβουλίων εργαζομένων είναι ανύπαρκτη.

Πίνακας 1

Στοιχεία από τον κατάλογο επιχειρήσεων της ICAP για την απασχόληση στον κλάδο καθαρισμού 2005-2008

(Αφορά επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον καθαρισμό κατοικιών & κτηρίων)

<u>ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</u>	<u>ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</u>
ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ ΚΤΙΡΙΩΝ ΕΠΕ	90 εργαζόμενοι
* ABNORR CLEANING, ΕΠΕ	36 εργαζόμενοι
* ΑΔΡΙΑΤΙΚΗ, ΕΠΕ	235 εργαζόμενοι
* ALLIED BUILDING SERVICES, ΑΕ	**
ALL SERVICE, ΑΕ	35 εργαζόμενοι
ALTER EGO, ΑΕ	38 εργαζόμενοι
ΑΛΒΙΩΝ ΓΚΡΟΥΠ, ΕΠΕ	85 εργαζόμενοι
ΑΛΦΑ ΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΗ, ΕΠΕ	140 εργαζόμενοι
* ΑΛΦΑ ΟΙΑ, ΑΕ	7 εργαζόμενοι
* ΑΜΒΡΥΣΣΟΣ, ΑΕ	**
ΑΝΟΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ, ΕΠΕ	230 εργαζόμενοι
ΑΠΟΛΥΜΑΝΤΙΚΗ ΑΕ	30 εργαζόμενοι
* ART CLEAN, ΑΕΒΕ	12 εργαζόμενοι
BAMBOΥΚΗΣ Ι. SILVER GUARD PROTECTION, ΕΠΕ	180 εργαζόμενοι
BUSINESS MANAGING SERVICES ΑΕ	7 εργαζόμενοι
ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ	**
ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ ΑΒ ΑΕΕ	100 εργαζόμενοι
ΓΕΝ-ΚΑ, ΑΕ	295 εργαζόμενοι
* ΓΕΡΑΚΙΝΗΣ ΧΡΥΣ., ΑΕΒΤΕ	270 εργαζόμενοι
* ΓΚΙΩΝΗΣ Γ. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΕΠΕ	120-150 εργαζόμενοι
ΔΕΡΕΣΚΟΣ Θ & ΣΙΑ ΕΕ «ΦΛΩΚΑ»	60 εργαζόμενοι
* ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ, ΕΠΕ	12-128 εργαζόμενοι
DOMO CLEANING SERVICES, ΕΠΕ	75 εργαζόμενοι
GLOBE WILLIAMS HELLAS FACILITY MANAGMENT ΕΠΕ	200 εργαζόμενοι
ΕΜΥΚΑ, ΑΕ	210 εργαζόμενοι
ΕΡΜΗΣ ΑΕΕ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ	65 εργαζόμενοι
ΕΥΚ ΕΡΓΟΛΑΒΙΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ, ΑΕ	600 εργαζόμενοι

* ICAP 2005-07αφού οι εν λόγω εταιρείες δεν δηλώθηκαν για το 2008.

** Δεν δηλώθηκε αριθμός εργαζομένων

ΗΛΙΑ ΑΡ., ΕΠΕ	430 εργαζόμενοι
ICM INTERNATIONAL CLEANING METHODS ΑΕ	71 εργαζόμενοι
ISA INTERNATIONAL SERVICES AGENCY ΕΠΕ	30 εργαζόμενοι
INTERNATIONAL GROUP	50-100 εργαζόμενοι
INTERSERVICE, ΑΕ	110 εργαζόμενοι
INTERNATIONAL SERVICE OIL ΑΕΤΕ	250 εργαζόμενοι
ISS FACILITY SERVICES, ΑΕ	2100 εργαζόμενοι
JUST CLEAN ΕΠΕ	5 εργαζόμενοι
ΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΗ, ΑΕ	70 εργαζόμενοι
* ΚΑΘΑΡΟΤΕΧΝΙΚΗ, ΑΕ	476 εργαζόμενοι
KUMEH FACILITY MANAGEMENT ΕΛΛΑΣ ΑΕ	1400 εργαζόμενοι
ΚΕΦΕΘ ΤΕΧΝΟΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΗ- FLASH, ΑΕ	50 εργαζόμενοι
* ΚΛΙΝ ΜΑΞ ΕΜΠΟΡΙΚΗ, ΕΠΕ	25 εργαζόμενοι
ΚΟΥΣΙΑΚΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ & ΣΙΑ, ΟΕ «CLEAN UP»	15 εργαζόμενοι
ΚΟΥΤΟΥΛΑΣ Ε & ΣΙΑ ΕΕ	8 εργαζόμενοι
ΚΟΥΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	6 εργαζόμενοι
* ΚSM ΕΛΛΑΣ, ΑΕ	1400 εργαζόμενοι
* ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ, ΕΠΕ	2 εργαζόμενοι
ΚΤΗΡΙΑΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ, ΑΕΤΕ	6 εργαζόμενοι
* CLEAN MARKET SERVICE Ν. ΧΑΤΖΗΣΤΑΜΑΤΙΟΥ	10-85 εργαζόμενοι
* CLEANWELL, ΕΠΕ	80 εργαζόμενοι
CLEAN PLUS Β. ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ & ΣΙΑ ΑΕ	35 εργαζόμενοι
CLEAN WELL ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ	40 εργαζόμενοι
CLEANING CARE, ΑΕ	300 εργαζόμενοι
CLEMIL SERVICE ΑΕ	**
COWA HELLAS, ΕΠΕ	420 εργαζόμενοι
CRASPEDIA HELLAS ΑΕ	120 εργαζόμενοι
ΛΑΜΠΙΚΟ ΕΠΕ	40 εργαζόμενοι
* ΛΕΒΕΝΤΙΔΗΣ Α, ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΕΠΕ	1-151 εργαζόμενοι
ΛΙΝΚ ΑΠΙ ΙΝΤΕΓΚΡΕΙΝΤ ΣΕΡΒΙΣΙΣ ΑΕ	100 εργαζόμενοι
ΜΑΓΚΩΝΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ HIGH STANDARD SERV	26 εργαζόμενοι
MAGIC FRESH, ΑΕ	235 εργαζόμενοι
ΜΑΡΓΕΛΗΣ ΑΕ	600 εργαζόμενοι
MEDEON HELLAS, ΑΕ	21 εργαζόμενοι

* ICAP 2005-07αφού οι εν λόγω εταιρείες δεν δηλώθηκαν για το 2008.

** Δεν δηλώθηκε αριθμός εργαζομένων

* ΜΟΙΡΑΛΗ Ν. ΑΦΟΙ, ΑΕ	**
ΜΠΟΛΑΓΚΕΤ, ΛΑ, ΑΕ	450 εργαζόμενοι
NICKS CLEANING & SERVICES ΑΕ	30 εργαζόμενοι
ΝΟΒΟΓΛΑΝΖ ΠΑΠΑΚΩΣΤΑΣ ΕΠΕ	**
QUALITY FIFE- GENERAL SERVICES ΑΕ	120-150 εργαζόμενοι
* ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, Α	**
* ΟΙΚΟ.Μ.Ε.Τ, ΑΕ	450 εργαζόμενοι
ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΕ	5 εργαζόμενοι
ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ, ΑΕ	1200 εργαζόμενοι
* ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ Γ. , ΑΕ	52 εργαζόμενοι
* ΠΑΠΑΡΙΖΟΣ Γ. – Γ. ΝΟΥΣΗΣ, ΟΕ	**
* ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ, ΑΕ	15 εργαζόμενοι
ΠΕΡΚΑ ΑΦΟΙ ΑΕ	38 εργαζόμενοι
ΠΕΤΙΤ, ΑΕΒΕ	30 εργαζόμενοι
* ΠΟΝΤΙΟΣ, ΑΕ	**
SARP BULDING MAINTENANG ΑΕ	50 εργαζόμενοι
ΣΑΡΩΚΑΘΑΡΙΣΤΙΚΗ, ΕΠΕ	125-135 εργαζόμενοι
* ΣΙΩΡΟΥ, Ε – Ε. ΞΟΥΡΑΦΑ ΟΕ, «SPECIAL SERVICE	20 εργαζόμενοι
SECURITY- REAL- ESTATE, ΑΕ	830 εργαζόμενοι
SELAS NORTH ΑΕ	585 εργαζόμενοι
SERVICE MASTER INTEKGRATED FACITITIES ΑΕ	30 εργαζόμενοι
* SODEXHO HELLAS A.B. & E.E.	150 εργαζόμενοι
SOS SERVISE QUALITY SYSTEMS, ΑΕ	120 εργαζόμενοι
ΣΟΥΙΝΤΙΣ ΣΥΣΤΕΜΣ ΣΕΚΙΟΥΡΙΤΥ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ	
ΕΠΕ	300 εργαζόμενοι
ΤΕΚΝΙΚΛΙΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ,	
ΕΠΕ	20 εργαζόμενοι
* ΤΟΠ ΤΕΝ, ΕΠΕ	30 εργαζόμενοι
* ΥΑΔΕΣ ΣΤ. ΡΕΝΤΖΕΠΕΡΗΣ & ΣΙΑ, ΟΕ	430 εργαζόμενοι
* ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ ΑΕ	**
ΦΑΣΜΑ, ΑΕ	100-120 εργαζόμενοι
* FRANCIA KERTERITO MAGYARORSAG KFT	**
* ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΔΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	6 εργαζόμενοι
HOCHTIEF HELLAS, ΑΕ	44 εργαζόμενοι

* ICAP 2005-07αφού οι εν λόγω εταιρείες δεν δηλώθηκαν για το 2008.

** Δεν δηλώθηκε αριθμός εργαζομένων

2. Εργαζόμενοι σε εταιρείες καθαρισμού: μια ακραία περίπτωση ευελιξίας. Ζητήματα νομικής φύσης

Δώδεκα περίπου χιλιάδες άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι σε όλη την Επικράτεια απασχολούνται σε εταιρείες, οι οποίες στα πλαίσια συμβάσεων έργου αναλαμβάνουν –μεταξύ άλλων- τον καθαρισμό παντός τύπου εγκαταστάσεων.

Ο αντισυμβαλλόμενος- αναθέτων το έργο στις εταιρείες καθαρισμού- δεν είναι πάντα ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, αλλά πολλές φορές μια επιχείρηση δημοσίου συμφέροντος, ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ακόμη και το ίδιο το Δημόσιο. Αυτό ισχύει κατά κόρον, ιδίως, στην περίπτωση της Αθήνας και ευρύτερα της Αττικής.

Η ποιότητα των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε αυτόν τον κλάδο αποδεικνύεται ότι είναι ένα ζήτημα γενικότερου ενδιαφέροντος, όχι μόνον για το σύνολο των εργαζομένων στην βάση μιας αυτονόητης εργατικής αλληλεγγύης, αλλά και για ολόκληρο τον πληθυσμό της χώρας. Και αυτό διότι το προσωπικό των εργολαβικών εταιρειών φροντίζει για την καθαριότητα και την υγιεινή χώρων και εγκαταστάσεων, που επισκέπτονται καθημερινά εκατομμύρια πολίτες, όπως είναι τα αστικά μέσα μαζικής μεταφοράς και οι σταθμοί επιβίβασης ή τα αμαξοστάσια, το αεροδρόμιο και τα λιμάνια, τα δημόσια νοσοκομεία, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, τα Υπουργεία, τα δημοτικά και νομαρχιακά καταστήματα.

Ο κλάδος αυτός της παροχής υπηρεσιών καθαριότητας από εταιρείες, οι οποίες συστήθηκαν ακριβώς για να αναλαμβάνουν εργολαβικά την καθαριότητα και την φύλαξη διαφόρων εγκαταστάσεων, αναπτύχθηκε ραγδαία την τελευταία δεκαετία ως αποτέλεσμα δύο, κυρίως, δομικών εξελίξεων στην ελληνική αγορά εργασίας:

αφενός, της έντασης, εν γένει, του φαινομένου της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της ευρείας διάδοσης εύελικτων μορφών απασχόλησης και

αφετέρου, της ιδιωτικοποίησης (τμημάτων, δραστηριοτήτων ή και του συνόλου) επιχειρήσεων δημοσίου συμφέροντος.

Η απασχόληση στα πλαίσια εργολαβικών επιχειρήσεων συνιστά, εξ ορισμού, μια κλασική μορφή ευελιξίας στην απασχόληση δεδομένου ότι από έναν οποιονδήποτε

οργανισμό ή ιδιώτη προτιμάται η προκήρυξη μειοδοτικού διαγωνισμού για την ανάθεση του έργου της καθαριότητας αυτών των χώρων σε μια εταιρεία για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, αντί της απευθείας πρόσληψης με κανονική σύμβαση εργασίας (αορίστου χρόνου) ενός συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων επιφορτισμένων με τον καθαρισμό των εγκαταστάσεων του.

Δεν χωρά αμφιβολία ότι η επιλογή αυτή θα πρέπει να θεωρείται αρχικά για τον αναθέτοντα το έργο μια οικονομικά (και όχι μόνον) συμφέρουσα λύση έναντι της απευθείας πρόσληψης προσωπικού καθαρισμού, όπως ίσχυε κατά κανόνα επί σειρά δεκαετιών. Κατά συνέπεια, σε τέτοιες περιπτώσεις η νέα μορφή απασχόλησης στον κλάδο της καθαριότητας τεκμαίρεται ότι συνεπάγεται, πλέον, επαχθέστερους -σε σχέση με το παρελθόν- όρους απασχόλησης για τους καθαριστές σε ό,τι αφορά στο σύνολο των ατομικών και συλλογικών παραμέτρων της εργασιακής τους σχέσης, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι καταγράφονται και περιπτώσεις στις οποίες το χαμηλό κόστος εργασίας δεν αποτελεί την βασική επιδίωξη.

Σε αντίθετη περίπτωση δεν θα υπήρχε κανένας λόγος για την σύναψη τέτοιου είδους συμβάσεων ανάθεσης του έργου καθαρισμού σε εξειδικευμένες εταιρείες, οι οποίες καταλήγουν τελικά να απασχολούν η καθεμιά δεκάδες ή εκατοντάδες εργαζόμενους.

Η μελέτη των προβλημάτων, που αντιμετωπίζουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, μέσα από το σχετικό υλικό, το οποίο έχουν συγκεντρώσει συνδικαλιστικές οργανώσεις, φέρνει στην επιφάνεια μια σειρά από ζητήματα νομικής φύσης, αλλά με έντονες πολιτικές προεκτάσεις. Η προηγούμενη διαπίστωση προκύπτει, κυρίως, από το γεγονός ότι τα νομικά αυτά ζητήματα στην συντριπτική τους πλειοψηφία αφορούν στην ευθεία παραβίαση κανόνων της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας (2.1.).

Μάλιστα, η πρακτική αυτή εντάσσεται στα πλαίσια μιας συστηματικής προσπάθειας από την εργοδοτική πλευρά για περαιτέρω συμπίεση του άμεσου και έμμεσου εργασιακού κόστους, μέσα από την υιοθέτηση μεθόδων, που συχνά παραπέμπουν σε παλαιότερες εποχές και που δημιουργούν –για άλλη μια φορά- ερωτηματικά, όχι μόνο για την λειτουργία και τον ρόλο των κρατικών ελεγκτικών μηχανισμών, αλλά και για το ίδιο το μέλλον των εργασιακών σχέσεων (και) στην Ελλάδα (2.2.).

2.1. Ο κανόνας της συστηματικής παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας

Η μη τήρηση των στοιχειωδών εργατικών και κοινωνικο-ασφαλιστικών κανόνων στον υπό εξέταση κλάδο εντοπίζεται σε δύο επίπεδα: τις ατομικές εργασιακές σχέσεις (2.1.1.) και τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις (2.1.2.).

2.1.1. Ατομικές εργασιακές σχέσεις

Σε ό,τι αφορά στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, η συχνότητα και το εύρος του φαινομένου της γενικευμένης και συστηματικής παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας προκύπτει, ευθέως, από επίσημα κείμενα, όπως είναι οι εγκύκλιοι του αρμόδιου Υπουργείου ή οι ετήσιες Εκθέσεις του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας.

Η «*εγκύκλιος Γιακουμάτου*⁶», το ενδεικτικότερο μέχρι στιγμής έγγραφο ευθείας παρέμβασης του Υπουργείου στα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων του κλάδου της καθαριότητας, είναι αποκαλυπτική της κατάστασης, που επικρατεί, για δύο λόγους.

Αφενός, διότι συνιστά μια δημόσια παραδοχή περί τον μη σεβασμό θεμελιωδών εργατικών κανόνων σε ευρεία κλίμακα και αφετέρου, επειδή κρίνεται απαραίτητο από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου να παρέμβει προκειμένου να περιοριστεί αυτό το φαινόμενο.

Το θέμα της εγκυκλίου 30440/ 08.05.2006 είναι «*Συμβάσεις του Δημοσίου με εταιρείες SECURITY και Συνεργεία Καθαριότητας*» και συνετάχθη με αφορμή καταγγελίες, που υπέβαλε η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Προσωπικού Ασφάλειας Ελλάδος. Στην εγκύκλιο αυτή μεταξύ άλλων αναφέρεται ότι:

«[σας παρακαλούμε όπως] στο κείμενο των συμβάσεων που συνάπτουν οι υπηρεσίες του Δημοσίου (Υπουργεία, Οργανισμοί, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ κλπ), τόσο με εταιρείες SECURITY, όσο και με τα συνεργεία καθαριότητας για παροχή υπηρεσιών φύλαξης και καθαρότητας των δημοσίων κτηρίων περιληφθεί ως βασικός όρος η υποχρέωση της αναδόχου εταιρείας για την *απαρέγκλιτη τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, δηλαδή, των νομίμων αποδοχών, οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες των προβλεπομένων από την οικεία (κλαδική) ΣΣΕ, τήρηση νόμιμου ωραρίου, ασφαλιστική κάλυψη, όροι υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων*

⁶ Από το όνομα του τότε Υπουργού Απασχόλησης Γεράσιμου Γιακουμάτου.

κλπ. Σε περίπτωση δε, που διαπιστωθεί παράβαση του ανωτέρω όρου θα καταγγέλλεται η σύμβαση με την ανάδοχο εταιρεία».

Κατ' αρχήν, η υπουργική προτροπή για την συμπερίληψη στο περιεχόμενο των συμβάσεων εργολαβίας ειδικού όρου περί την τήρηση των συγκεκριμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες είναι, ούτως ή άλλως, αναγκαστικού δικαίου και δεν υπόκεινται στην διακριτική ευχέρεια κανενός, έχει πρακτική σημασία μόνο ως προς την επισήμανση της υποχρέωσης καταγγελίας της σύμβασης με την ανάδοχο εταιρεία στην περίπτωση, που διαπιστώνεται ότι η τελευταία παρανομεί.

Σε αντίθετη περίπτωση το περιεχόμενο της συγκεκριμένης εγκυκλίου θα μπορούσε να εκληφθεί ως μια (τυπική ή ειλικρινής) έμμεση –μόνον- παράκληση προς τις ανάδοχες εταιρείες προκειμένου να αποφεύγουν να παρανομούν σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που προσλαμβάνουν.

Εν τέλει, μάλλον προς αυτή την κατεύθυνση κινείται η ερμηνεία, που πρέπει να δοθεί στην εν λόγω εγκύκλιο, δεδομένου ότι καμία σύμβαση εργολαβίας δεν έχει μέχρι σήμερα αποτελέσει αντικείμενο καταγγελίας εξ αυτού του λόγου, μολονότι οι αποδεδειγμένες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας από εταιρείες καθαρισμού, που συμβάλλονται με το Δημόσιο, αποτελούν σχεδόν καθημερινό φαινόμενο.

Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται αποκλειστικά από πλήθος επί μέρους αναφορών των υπαλλήλων του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, έπειτα από ελέγχους τους οποίους διενεργούν, αλλά και από την ετήσια Έκθεση του Σώματος για το έτος 2007. Στα πλαίσια του προγραμματισμού των υπηρεσιών κοινωνικής επιθεώρησης του Σώματος για το έτος 2008 εξαγγέλλεται η ενίσχυση των ελέγχων σε συνεργεία καθαρισμού και σε εταιρείες security.

Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι (και) για τον κλάδο της καθαριότητας «εξαιτίας της επισφαλούς θέσης των εργαζομένων, οι καταγγελίες από μέρους τους είναι σχετικά σπάνιες και έτσι θα πρέπει οι επιθεωρητές να ελέγχουν προληπτικά τέτοιες επιχειρήσεις και να επιβάλλουν όλες τις προβλεπόμενες κυρώσεις, όταν διαπιστώνουν παραβάσεις»⁷.

Δυστυχώς στην πράξη οι έλεγχοι γίνονται σχεδόν μόνον κατόπιν καταγγελίας και μολονότι διαπιστώνονται παραβάσεις, που τεκμηριώνουν γενικευμένη παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, οι όποιες διοικητικές κυρώσεις

⁷ Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ έτους 2007, σελ. 47 επομ.

περιορίζονται μόνο στα πλαίσια της μεμονωμένης παράβασης, που καταγγέλθηκε και όχι όσων διαπιστώνονται, οπότε θα ήταν –εκ του νόμου και κατ’ εφαρμογή του- αποτρεπτικές.

Έτσι, ανεξάρτητα από τον δημόσιο ή μη χαρακτήρα των κτηρίων και εγκαταστάσεων, που αναλαμβάνουν οι εταιρείες καθαρισμού, από τα διαθέσιμα στην ΠΕΚΟΠ έγγραφα-αναφορές του ΣΕΠΕ⁸ στα πλαίσια, είτε αυτοτελών προληπτικών ελέγχων, είτε επί τόπου παρεμβάσεων συνεπεία καταγγελιών από την πλευρά των εργαζομένων ή των συνδικάτων τους (ΟΙΥΕ, ΠΕΚΟΠ, Εργατικά Κέντρα κλπ), προκύπτει ότι η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αφορά, ιδίως, -και όχι αποκλειστικά- σε τέσσερα επίπεδα:

α) Αμοιβές

Μια συχνή παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά των εργολάβων καθαριότητας εντοπίζεται στην μη τήρηση του προβλεπόμενου νόμιμου ύψους των αμοιβών, όπως προκύπτει από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν πρόκειται για αμοιβές, οι οποίες είναι χαμηλότερες του κατωτάτου ορίου (άγαμος χωρίς τριετίες), αλλά στον μη συνυπολογισμό -ως προς τον καθορισμό της νόμιμης αμοιβής- παραμέτρων, όπως είναι η συναφής προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, η ειδικότητα, οι υπερωρίες και η απασχόληση κατά την διάρκεια εορτών, Κυριακών ή αργιών.

Πολύ πρόσφατα, για πρώτη φορά δεκάδες εργαζόμενοι μιας εργολαβικής επιχείρησης προσέφυγαν μαζικά στην δικαιοσύνη διεκδικώντας ποσά από τέτοιου είδους κραυγαλέες «αναντιστοιχίες» στις αμοιβές τους σε σχέση με το νόμιμο ύψος των αποδοχών, υποχρεώνοντας τον εργοδότη να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις τους στο ακέραιο πριν καν συζητηθεί η υπόθεση στο ακροατήριο.

Δεν είναι, όμως, σπάνιο το φαινόμενο να προκύπτει από επίσημα έγγραφα (Εφημερίδα της Κυβέρνησης) ότι η πρόβλεψη αμοιβών για τους εργαζόμενους κινούνται κάτω και από τα κατώτατα όρια, που προβλέπει η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση προκήρυξης μειοδοτικού διαγωνισμού από το Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Πατρών για ανάδειξη συντηρητή καθαριότητας των χώρων του Νοσοκομείου.

⁸ Αλλά και από άλλες πηγές, όπως επερωτήσεις βουλευτών ή και δημοσιεύματα του Τύπου.

Όπως αναφέρεται στο έγγραφο της ΟΙΥΕ προς την Διοίκηση του Νοσοκομείου «το μηνιαίο κόστος του προϋπολογισμού σας έχει ήδη απόκλιση αρνητική σε σχέση με τις νόμιμες αμοιβές και ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων κατά -52.303 ευρώ [...]. Η παραπάνω επισήμανσή μας αφορά υπολογισμό του **ελάχιστου κόστους**, πρόσληψη δηλαδή εργαζομένων **αγάμων και χωρίς προϋπηρεσία !!**». Χάρης σε ανάλογες και έγκαιρες επισημάνσεις από την πλευρά της Ομοσπονδίας ακολούθησε δεύτερη⁹ συμπληρωματική της πρώτης, εγκύκλιος του Υπουργείου στην οποία επιπλέον προστίθενται τα εξής: «Κατόπιν αυτού κρίνεται σκόπιμο να επισημάνουμε όπως, οι οικονομικοί όροι που περιλαμβάνονται στις προκηρύξεις του διαγωνισμού Φορέων του Δημοσίου Τομέα για την ανάδειξη αναδόχου εργολάβου υπηρεσιών φύλαξης, καθαριότητας κ.λ.π. καλύπτουν το πραγματικό κόστος των νόμιμων αποδοχών των εργαζομένων, όπως αυτές ορίζονται από τις οικείες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) ή Διαιτητικές Αποφάσεις (Δ.Α.)».

Η παρά το Νόμο προσπάθεια μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους από τον άμεσο εργοδότη ή τον αναθέτοντα οργανισμό δημοσίου ή ιδιωτικού συμφέροντος συνοδεύεται και από άλλες συμπεριφορές όπως, συνήθως, η καθυστερημένη καταβολή των μισθών και η αναντιστοιχία του καταβαλλόμενου ποσού με αυτό, που αναγράφεται στην εξοφλητική απόδειξη.

β) Βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας

Με δύο μορφές εμφανίζεται κατά κύριο λόγο η εργοδοτική πρακτική της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας των εργαζομένων στις εργολαβικές εταιρείες καθαριότητας και αφορά, ιδίως, στον τόπο παροχής της εργασίας, στο ωράριο κατά την διάρκεια της ημέρας εργασίας (βάρδια) και στον συνολικό εργάσιμο χρόνο σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση.

Στην μια περίπτωση μεταβάλλονται «σιωπηρά» ουσιώδεις παράμετροι της εργασιακής συμφωνίας χωρίς καμία συνεννόηση και πολύ περισσότερο συναίνεση της εργατικής πλευράς. Στην δεύτερη περίπτωση επιχειρείται η εξασφάλιση της έγγραφης «αποδοχής» της μετατροπής ουσιωδών όρων της εργασίας του από τον εργαζόμενο, πολλές φορές με όχι θεμιτό τρόπο.

⁹ Εγκύκλιος με θέμα «συμπλήρωση της αριθμ. 30440/8-5-06 εγκυκλίου σχετικά με τις συμβάσεις του δημοσίου με εταιρείες security και συνεργεία καθαριότητας».

- Ως προς την πρώτη διάσταση πρέπει να διευκρινιστεί ότι πολύ συχνά η δραστηριότητα μιας συγκεκριμένης εργολαβικής εταιρείας εκτείνεται σε μια μεγάλη γεωγραφική ζώνη, είτε επειδή αυτή συμβάλλεται ταυτόχρονα με περισσότερους του ενός αναθέτοντες οργανισμούς, είτε γιατί μια αντισυμβαλλόμενη του εργολάβου επιχείρηση διαθέτει διασκορπισμένες εγκαταστάσεις στο λεκανοπέδιο της Αττικής.

Έτσι, δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο ένας εργαζόμενος, ο οποίος –για παράδειγμα– απασχολείται επί μακρόν στο αεροδρόμιο (Σπάτα), να μεταφέρεται σε μια άλλη εγκατάσταση στο κέντρο της Αθήνας (π.χ. ένα Νοσοκομείο) ή στα νότια προάστια (αμαξοστάσιο) εξακολουθώντας να εργάζεται εντός του ίδιου Νομού, αλλά δεκάδες χιλιόμετρα πιο μακριά κάθε φορά, με αποτέλεσμα να αδυνατεί να οργανώσει και να συνδυάσει ομαλά τον οικογενειακό του βίο.

Ταυτόχρονα, πολλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αιφνίδιες αλλαγές σε σχέση με το σύνηθες ωράριο παροχής της εργασίας τους στην διάρκεια μιας ημέρας με αποτέλεσμα να υποχρεώνονται ξαφνικά από τον εργοδότη να δουλεύουν στα πλαίσια μιας διαφορετικής βάρδιας από αυτή, στην οποία απασχολούνταν για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Είναι προφανές ότι από ανάλογες εργοδοτικές επιλογές εγείρεται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής ουσιωδών όρων της εργασίας των καθαριστών, ενώ δημιουργούνται πολλές από τις αντικειμενικές προϋποθέσεις για την επίκληση και την εφαρμογή των προστατευτικών ευεργετημάτων, που επιφυλάσσει η νομολογιακή εφεύρεση της τροποποιητικής καταγγελίας.

Σε κάθε περίπτωση, η πρόσληψη από μια εργολαβική εταιρεία ενός εργαζομένου για απασχόληση σε οποιαδήποτε από τις εγκαταστάσεις εκείνη έχει αναλάβει και όχι σε κάποια συγκεκριμένη και σαφώς ορισμένη εγκατάσταση ή «έργο» και μάλιστα σε καθορισμένο χρόνο, αφήνει εξ ορισμού μεγάλα περιθώρια στον εργοδότη για την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων με συνέπεια την καλλιέργεια ενός κλίματος γενικευμένης εργασιακής ανασφάλειας.

Άλλωστε, η δυνατότητα μεμονωμένης αντίδρασης δια της νομικής οδού σε τέτοιου είδους καταστάσεις ακυρώνεται σε πρακτικό επίπεδο από την στιγμή, που πρόκειται για εργαζόμενους μεγάλους σε ηλικία και χωρίς ειδικευση ευρισκόμενους μάλιστα σε

ένα περιβάλλον οικονομικής ύφεσης και αυξημένης ανεργίας, η οποία πλήττει σοβαρά και τον δικό τους κλάδο.

Παράλληλα, όμως, με την πρακτική δυσκολία αντίδρασης του εργαζομένου στην βλαπτική μεταβολή, η εργοδοτική πλευρά επιχειρεί σε ορισμένες περιπτώσεις να εξαλείψει την διάσταση του στοιχείου της «*μονομέρειας*» από τις επιλογές της διαμέσου μιας έγγραφης «*συναίνεσης*» των εργαζομένων σε μεταβολές ουσιαστών ατομικών όρων απασχόλησης.

- Ως προς την δεύτερη, λοιπόν, διάσταση, παρατηρήθηκε η πρακτική της εργοδοτικής πλευράς να συνάπτει *λεόντειες τροποποιήσεις* των συμβάσεων εργασίας με μεθόδους, που κινούνται στα όρια της νομιμότητας και αφορούν, είτε μαζικά στο σύνολο των εργαζομένων, είτε σε μεμονωμένα περιστατικά ατομικών περιπτώσεων¹⁰.

Στα τέλη του 2006 εργολαβικές εταιρείες στον κλάδο του καθαρισμού εμφάνισαν στους εργαζόμενους στο σύνολο των «*έργων*» ένα έντυπο με το τίτλο «*Πρόσθετο Συμφωνητικό*» καλώντας τους εργαζόμενους να το υπογράψουν με την δικαιολογία ότι επρόκειτο απλά για γνωστοποίηση των αναφερομένων στην Διαιτητική Απόφαση 39/2004, η οποία θέσπιζε τον κανόνα της πενθήμερης εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, με ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης τις 8 και τις 40 ώρες αντιστοίχως¹¹.

Πολύ σύντομα αποκαλύφθηκε ότι στην πραγματικότητα επιχειρήθηκε από την εργοδοτική πλευρά και μάλιστα με αθέμιτο τρόπο η μονομερής μείωση του παρεχόμενου χρόνου εργασίας και ειδικότερα η τροποποίηση όλων των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου.

Στο κείμενο του «*Πρόσθετου Συμφωνητικού*» αναφέρεται ότι οι δύο πλευρές από κοινού συμφωνούν την τροποποίηση – συμπλήρωση της «*ατομικής συμφωνίας μερικής απασχόλησης ως προς τους εξής όρους αυτής:*

α) Οι ημέρες της εβδομαδιαίας απασχόλησης ορίζονται σε πέντε (5),

¹⁰ Ο εξαναγκασμός -υπό των κράτος απειλών για απόλυση- σε υπογραφή πάνω σε «λευκά χαρτιά» σχετικά με διάφορα ζητήματα αφορά σε πολλά «*μεμονωμένα*» ατομικά περιστατικά εργαζομένων.

¹¹ Πρόκειται για το άρθρο 4 της Διαιτητικής Απόφασης με τίτλο «*Για τους όρους αμοιβής εργασίας των εργαζομένων στις Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών όλης της χώρας*».

β) Η ανάλυση των ημερών και ωρών απασχόλησης θα καθορίζονται με το πρόγραμμα εργασίας της επιχείρησης».

Πρώτον, οι αρχικές συμφωνίες αφορούσαν σε πλήρη απασχόληση και όχι σε μερική, όπως σκόπιμα και εκ του πονηρού αναφέρεται στο έγγραφο αυτό και δεύτερον, ακόμη και στην περίπτωση, που πραγματικά (θα) επρόκειτο για συμβάσεις μερικής απασχόλησης, στον Νόμο 2639/1998 ορίζονται ρητά ορισμένες προϋποθέσεις, ώστε μια τέτοιου είδους σύμβαση απασχόλησης να συνάπτεται νόμιμα.

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι α) ο έγγραφος τύπος, β) τα συγκεκριμένα και λεπτομερή στοιχεία, από τα οποία να προκύπτει με σαφήνεια το μερικό της απασχόλησης και ο ακριβής τόπος και χρόνος παροχής της εργασίας και γ) η γνωστοποίηση της συμφωνίας με όλα τα προηγούμενα στοιχεία στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών.

Φυσικά η «σύμπτωση» να αποδεχθούν πολλοί εργαζόμενοι την μισθολογική και ασφαλιστική τους υποβάθμιση, υποδηλώνει με τον πιο γλαφυρό τρόπο τους συσχετισμούς μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στον κλάδο και την ουσιαστική αδυναμία αντίδρασης των εργαζόμενων σε μεταβολές που εξόφθαλμα τους πλήττουν. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έχουν αντίγραφο της αρχικής σύμβασης εργασίας τους, ενώ σε άλλες περιπτώσεις καλούνται να υπογράψουν ασυμπλήρωτο κείμενο.

Πέραν, όμως, από το τυπικά παράνομο της εργοδοτικής απόπειρας περαιτέρω ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων εκατοντάδων εργαζομένων με σκοπό να πληγούν, τόσο τα μισθολογικά, όσο και τα ασφαλιστικά δικαιώματά τους, ιδιαίτερη εντύπωση προκαλούν και οι μέθοδοι, που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των υπογραφών των εργαζομένων, από τα οποία θα αποδεικνύονταν στο μέλλον η «συναίνεση» τους.

Η εξαπάτηση για το πραγματικό περιεχόμενο του «συμφωνητικού», η απειλή και σε μερικές περιπτώσεις η πραγματοποίηση απόλυσης εργαζομένων σε περίπτωση άρνησης συνομολόγησής του, είχαν ως αποτέλεσμα, λόγω και του εύρους του συνολικού αριθμού των υπογεγραμμένων εγγράφων, το ζήτημα να αποτελέσει αντικείμενο τριμερούς συνάντησης στο Υπουργείο Απασχόλησης, έπειτα από πρωτοβουλία των συνδικάτων των εργαζομένων, με σκοπό την απόσυρση και την καταστροφή, όσων εγγράφων είχαν, ήδη, υπογραφεί.

Σήμερα, η υπόθεση εκκρεμεί στα ελληνικά Δικαστήρια και ο εργοδότης φέρει, βεβαίως, το βάρος απόδειξης αφενός, της εξ αρχής ύπαρξης συμβάσεων μερικής απασχόλησης και αφετέρου της πρόθεσης για απλή γνωστοποίηση στους εργαζόμενους της καθιέρωσης της 5μερης εβδομαδιαίας εργασίας, η οποία προφανώς δεν θα έπρεπε να παραπέμπει σε «*πρόσθετο συμφωνητικό*», αλλά σε απλή «*γνωστοποίηση*» ορισμένων νομικών διατάξεων.

Άλλωστε, απορία προκαλεί το γεγονός της σπουδής της εργοδοτικής πλευράς να ενημερώσει τους εργαζόμενους για τον εναρμονισμό της με την κείμενη νομοθεσία την στιγμή που μια από τις συχνότερα διαπιστούμενες παραβάσεις, τις οποίες καταγράφουν οι κρατικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί, αφορά στην παραβίαση της νομικής υποχρέωσης για γνωστοποίηση όλων των ουσιωδών όρων της ατομικής σχέσης εργασίας στον εργαζόμενο.

Απέναντι στις αντιδράσεις της εργατικής πλευράς, οι εργολαβικές επιχειρήσεις ανακαλύπτουν συνεχώς νέους νομιμοφανείς τρόπους με στόχο την παράνομη καταστρατήγηση θεμελιωδών εργατικών και ασφαλιστικών κανόνων. Η περίπτωση του «*διαλείμματος*» είναι η πλέον χαρακτηριστική από τις πρόσφατες απόπειρες μείωσης του μισθολογικού κόστους για τους εργοδότες-εργολάβους καθαριότητας.

γ) Χρήση διαλείμματος

Η αντιδικία, που δημιουργήθηκε ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργολάβους υπηρεσιών καθαριότητας σχετικά με το διάλειμμα κατά την διάρκεια του εργάσιμου χρόνου, κατέληξε σε μια αμφισβήτηση του ίδιου του νομικού καθεστώτος του διαλείμματος.

Σε έναν τρίτο παρατηρητή των εξελίξεων χωρίς νομικές γνώσεις θα μπορούσε κάλλιστα να σχηματιστεί η εντύπωση ότι το διάλειμμα δεν είναι δικαίωμα του εργαζομένου, αλλά του εργοδότη, ο οποίος προσπαθεί με κάθε μέσο να το επιβάλλει στην άλλη πλευρά, ενώ αυτή ανθίσταται!

Το παράδοξο στην υπόθεση αυτή έγκειται, ακριβώς, στην επιμονή του εργοδότη να υποχρεώνει τους εργαζόμενους σε εικονικό (αρχικά) διάλειμμα δίχως πραγματική απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας τους για 30 ή 45 λεπτά προκειμένου με αυτήν την μεθόδευση να δικαιολογείται η «*εμφάνιση*» μειωμένου πραγματικού εργάσιμου ημερήσιου χρόνου κάτω από τις 5 ώρες και 30 λεπτά, κάτω δηλαδή από το νόμιμο

όριο, για την επικόλληση βαρέων και ανθυγιεινών ενσήμων, όπως συνέβαινε επί σειρά ετών.

Με αποκλειστικό σκοπό την μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους μια διάταξη, που θεσπίστηκε προς όφελος των εργαζομένων, χρησιμοποιείται κατά κόρον από την εργοδοτική πλευρά με τρόπο καταχρηστικό και παράνομο, για να βλάψει ευθέως τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα τους. Μολονότι, σήμερα, το διάλειμμα έχει αναχθεί σε μείζον νομικό ζήτημα ανάμεσα στις δύο πλευρές η σχετική νομοθεσία είναι ιδιαίτερα διαυγής.

- Το άρθρο 4 του Π.Δ. 88/1999¹² με σαφήνεια ορίζει ότι ο εργαζόμενος **δικαιούται** να απομακρυνθεί από την θέση εργασίας του για 15 λεπτά, εφόσον εργάζεται τουλάχιστον έξι ώρες ημερησίως.

- Επιπλέον, οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια **διαβούλευσης** μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1264/1982.

Σε σχέση με την πρώτη παράμετρο και με πρόφαση την καθιέρωση της 5μερης εργασίας οι εργαζόμενοι καλούνται να υπογράψουν τροποποιητικές συμβάσεις, από τις οποίες προκύπτει ότι οι ίδιοι αποφάσισαν ελεύθερα και μαζικά να περικόψουν μισθολογικά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Έτσι, εμφανίζεται ένα νομικό παράδοξο ενδεικτικό της κατάστασης, η οποία επικρατεί στο χώρο, σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι όχι με ένα φαινόμενο κατάχρησης εργοδοτικού δικαιώματος, αλλά με μια πρωτοφανή *«κατάχρηση εργοδοτικής υποχρέωσης»*.

Σε σχέση με την δεύτερη παράμετρο, την σχετική με την διαβούλευση και την συλλογική ρύθμιση των παραμέτρων άσκησης του εργατικού δικαιώματος στο διάλειμμα, η όλη απαξίωση της συλλογικής εργατικής νομοθεσίας και του ρόλου εν γένει του συνδικάτου των εργαζομένων καθιστά προφανές ότι ούτε στο ζήτημα του

¹² Με το οποίο ενσωματώνεται στην ελληνική έννομη τάξη το αντίστοιχο άρθρο της κοινοτικής οδηγίας 93/104 σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

διαλείμματος επιδείχθηκε εκ των προτέρων η παραμικρή διάθεση για διαβούλευση με τους εκπροσώπους της εργατικής πλευράς από τους εργολάβους καθαριότητας¹³.

δ. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

Για το φλέγον αυτό ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία στην διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται ότι παραδοσιακά η επικράτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει επιβλαβείς επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων και στην αύξηση του επαγγελματικού κινδύνου¹⁴, δεδομένου ότι η επιλογή αυτών των μορφών απασχόλησης αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, και στην μείωση του έμμεσου εργασιακού κόστους, που συνεπάγεται η αποτελεσματική πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου.

Προφανώς το φαινόμενο της εργολαβίας στον κλάδο της καθαριότητας κτηρίων και εγκαταστάσεων αφήνει μεγάλα περιθώρια «εξοικονόμησης» δαπανών για την υγιεινή και την ασφάλεια σε όλα τα επίπεδα.

Από το σύνολο των παραβάσεων, που πιστοποιήθηκαν κατά τους ελέγχους και τους επανέλεγχους των υπαλλήλων του ΣΕΠΕ σε δεκάδες επιχειρήσεις καθαρισμού και από τις οικείες επιστολές του Σώματος προς τα συνδικάτα των εργαζομένων διαπιστώθηκαν οι εξής παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας:

- Μη χρησιμοποίηση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας από τις εταιρείες-εργολάβους για τους εργαζόμενούς τους.
- Μη αναγραφή ημερών και ωρών επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας στους πίνακες προσωπικού καθώς και η μη ύπαρξη μέσα στους χώρους δουλειάς αυτών των καταστάσεων και των προγραμμάτων εβδομαδιαίας εργασίας.
- Μη τήρηση ατομικού ιατρικού φακέλου για κάθε εργαζόμενο.
- Έλλειψη γραπτής εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου μέσα στους χώρους εργασίας.
- Μη ύπαρξη δελτίων δεδομένων ασφαλούς χρήσης των χημικών ουσιών καθαρισμού (απορρυπαντικά).

¹³ Βλ. σχετικά επόμενο κεφάλαιο 2.1.2.

¹⁴ Robolis Savvas and Targoutzidis Antonis, «Occupational risk in flexible forms of employment in Greece», *Safety Science*, 2009, (υπό έκδοση).

- Μη χορήγηση των μέσων ατομικής προστασίας (υποδήματα ασφαλείας, φόρμες, γάντια κλπ) από τους εργολάβους καθαριότητας στους εργαζόμενους τους καθώς και η μη επίβλεψη της χρήσης των μέσων ατομικής προστασίας από τους εργοδότες-εργολάβους καθαριότητας.
- Η απουσία σήμανσης (π.χ. χρήση χημικών ουσιών, χρήση μέσων ατομικής προστασίας κλπ) σε χώρους όπου απασχολούνται εργαζόμενοι των εργολάβων καθαριότητας.
- Μη ύπαρξη ατομικών βιβλιαρίων υγείας.
- Έλλειψη αποδυτηρίων και ατομικών ερμαρίων-ιματιοφυλακίων.
- Ελλιπής εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους.

Στο βαθμό, που η συχνότητα και η ευρύτητα των διαπιστούμενων παραβάσεων, που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας, είναι εντυπωσιακή προκύπτουν αυτόματα δύο ουσιώδη ερωτήματα:

Πρώτον, τι είδους ποινές επιβάλλονται και με ποια συχνότητα, ώστε τελικά οι εργοδότες να μην συμμορφώνονται στις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας και να εξακολουθούν να υποβάλλουν τους εργαζομένους τους σε διαρκή και μόνιμο κίνδυνο της ζωής και της ακεραιότητάς τους;

Δεύτερον, (εάν υποθεθεί ότι το ζήτημα της συστηματικής παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας σε ό,τι αφορά σε όλα τα υπόλοιπα πεδία των ατομικών εργασιακών σχέσεων -πλην αυτού της υγείας- τελεί υπό την αίρεση της έκβασης της νομικής αντιδικίας γύρω από κάποιες επίδικες διαφωνίες ανάμεσα στις δύο πλευρές της εργασιακής σύμβασης), η εξακολουθούμενη και συχνά τιμωρούμενη παραβίαση της νομοθεσίας περί την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία δεν εμπίπτει στην υποχρέωση, που πηγάζει από την σχετική «*εγκύκλιο Γιακουμάτου*», για καταγγελία των συμβάσεων έργου, έστω, μόνον από την πλευρά των επιχειρήσεων δημοσίου συμφέροντος, που έχουν αναθέσει το έργο της καθαριότητας σε εταιρείες-εργολάβους;

2.1.2. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις

Η περίπτωση της πρόσφατης σύγκρουσης ανάμεσα στους εργολάβους καθαριότητας και στους εργαζομένους και τα συνδικάτα τους γύρω από το ζήτημα του διαλείμματος, είναι αποκαλυπτική της αποφασιστικότητας των εργοδοτών να επιβάλλουν ευέλικτες μορφές εργασίας με κάθε δυνατό τρόπο.

Έτσι, με στόχο¹⁵ να αντιμετωπιστεί άπαξ και δια παντός τουλάχιστον η μια από τις προβαλλόμενες ενστάσεις της εργατικής πλευράς, αυτή η οποία αφορά στην απαραίτητη πρότερη διαβούλευση, ιδρύθηκε επιχειρησιακό σωματείο στα πλαίσια μιας εργολαβικής εταιρείας, το οποίο αφενός, ασκεί παρέμβαση υπέρ της επιχείρησης και αφετέρου, καταβάλλει προσπάθεια να αντικαταστήσει το ομοιοεπαγγελματικό σωματείο (ΠΕΚΟΠ) και τις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ΕΚΑ, ΟΙΥΕ και ΓΣΕΕ) στο πεδίο της εκπροσώπησης ενώπιον κρατικών αρχών (Υπουργείο, ΣΕΠΕ).

Συμπτωματικά, το σωματείο αυτό, σε έγγραφο του προς το Υπουργείο, εν όψει προγραμματισμένης πολυμερούς συνάντησης με αντικείμενο τις βλαπτικές μεταβολές και το ζήτημα του διαλείμματος, παρεμβαίνει υπέρ της επιχείρησης και εναντίον όλων των άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Στο κατατεθέν υπόμνημα από το εν λόγω σωματείο, παράλληλα με την επίκληση των ήδη υπογεγραμμένων 200 «τροποποιητικών» συμβάσεων εργασίας, τίθεται ευθέως ζήτημα επαναξιολόγησης των κριτηρίων για τον χαρακτηρισμό μιας εργασίας σαν βαριάς και ανθυγιεινής και αξιώνεται ο τερματισμός της επιλεκτικής στοχοποίησης και της απρόκλητης εμμονής για επανειλημμένο έλεγχο της εταιρείας ως προϊόν και στα πλαίσια ενός αθέμιτου ανταγωνισμού, υποκινούμενου από άλλες εργολαβικές εταιρείες.

Οι πρακτικές αυτές που εντάσσονται στη σφαίρα της προσπάθειας ελέγχου της συνδικαλιστικής δράσης από τους εργοδότες προστίθενται σε σωρεία άλλων μορφών παρέμβασης στο πεδίο αυτό όπως:

- Η απόλυση μέλους της Διοίκησης της ΠΕΚΟΠ, η οποία εν τέλει ανακλήθηκε,
- Η απόλυση δεκάδων εργαζομένων (μέχρι και συγγενούς μέλους της Διοίκησης της ΠΕΚΟΠ) για συνδικαλιστική δράση,

¹⁵ Μεταξύ άλλων ευνόητων ωφελημάτων.

- Η παρακώλυση συμμετοχής στις διαδικασίες αρχαιρεσιών της ΠΕΚΟΠ με αυτοπρόσωπη παρουσία εκπροσώπων της εργοδοτικής πλευράς εντός και εκτός της αίθουσας διενέργειας των εκλογών,
- Η απαξίωση του ρόλου εν γένει των συνδικαλιστικών οργανώσεων και απουσία οποιασδήποτε προσπάθειας για πρότερη διαβούλευση κατά την λήψη αποφάσεων σχετικά με μείζονα ζητήματα, που αφορούν στους εργαζόμενους, ακόμη και μετά από συγκεκριμένες καταγγελίες ενώπιον των αρμοδίων αρχών.

Πάντως, το έργο της απρόσκοπτης άσκησης των συνδικαλιστικών καθηκόντων δεν δυσχεραίνει μόνον εξαιτίας των ενεργειών και των μεθοδεύσεων της εργοδοτικής πλευράς, αλλά και από την έλλειψη συνεργασίας με τις αρμόδιες αρχές.

Με πρόσχημα την -υπό αμφισβήτηση περί την ορθότητά της σχετικής νομικής εκτίμησης- μη συρροή της προϋπόθεσης του «ειδικού έννομου συμφέροντος», τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας αρνούνται συστηματικά να προσκομίσουν στα πρωτοβάθμια, αλλά και στα δευτεροβάθμια συνδικάτα εκείνα τα έγγραφα, τα οποία θα επέτρεπαν ή θα διευκόλυναν, ενδεικτικά, είτε τον έλεγχο των όρων και των συνθηκών εργασίας (συμβάσεις έργου – καθαρισμού), είτε τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων σε μια επιχείρηση για την εφαρμογή –ενδεχομένως- των διατάξεων για την ομαδική απόλυση (καταστάσεις προσωπικού στο ΣΕΠΕ).

Παράλληλα, σε όσες περιπτώσεις ο αναθέτων το έργο του καθαρισμού είναι επιχείρηση δημόσιου συμφέροντος, η απεύθυνση των συνδικάτων σε αυτήν προσκρούει, σχεδόν πάντοτε, στην επίκληση της δέσμευσης, που απορρέει από την νομοθεσία περί προστασίας από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Οι προηγούμενες δικαιολογίες περιλαμβάνονται πολλές φορές σωρευτικά στις απαντητικές επιστολές των κρατικών υπηρεσιών (ή ακόμη και των δημοσίων επιχειρήσεων, που αναθέτουν το έργο της καθαριότητας) καίτοι η συνδικαλιστική οργάνωση έχει προηγούμενα εξασφαλίσει και προσκομίσει ακόμη και εισαγγελική παραγγελία, που διατάσσει την επίδειξη των σχετικών εγγράφων.

2.2. Εν κατακλείδι...

Στην ενότητα αυτή επιλέχθηκε να αναφερθούν ορισμένες μόνο χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας με κριτήριο την κρισιμότητα και την συχνότητα εμφάνισης τους. Ο σχετικός κατάλογος είναι ιδιαίτερα μακρύς, ενώ μόνο για την απλή παράθεση των διαπιστωμένων από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς παραβάσεων, θα ήταν απαραίτητο να αφιερωθούν πάρα πολλές σελίδες.

Γεγονός, πάντως, είναι ότι ο υπό εξέταση κλάδος καθαρισμού εγκαταστάσεων, ανεξάρτητα από την νομική προσωπικότητα του αντισυμβαλλόμενου-αναθέτοντα το «έργο» στις εταιρείες-εργολάβους, αναδεικνύεται σε έναν εξαιρετικά προνομιακό χώρο για την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και αυτό για δύο επιπλέον λόγους.

Κατ' αρχήν, δεν φαίνεται να υπάρχει από τις αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες η παραμικρή διάθεση να εφαρμοστεί η εγκύκλιος «Γιακουμάτου» με τις συμπληρώσεις της, και να καταγγεληθούν οι συμβάσεις, που έχουν συναφθεί ανάμεσα σε υπηρεσίες του Δημοσίου και σε ιδιώτες εργολάβους, που παραβιάζουν ευθέως και συστηματικά την εργατική νομοθεσία.

Άλλωστε, ειδικότερα όταν πρόκειται για επιχειρήσεις δημοσίου συμφέροντος (μέσα μαζικής μεταφοράς, νοσοκομεία ή εκπαιδευτήρια), όσα αναφέρονται στην εν λόγω υπουργική εγκύκλιο δεν θα έπρεπε να αποτελούν παρά το αυτονόητο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι στην περίπτωση που ο αναθέτων το έργο της καθαριότητας είναι ιδιώτης θα μπορούσε να θεωρείται ανεκτή μια διαφορετική (αντεργατική και παραβατική) συμπεριφορά.

Κατά δεύτερον, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για εργολάβους, που συμβάλλονται με οργανισμούς ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, το συνολικό ύψος των προστίμων, που τους επιβάλλονται, για όσες παραβάσεις διαπιστώνονται τελικά (μερικές χιλιάδες ευρώ αθροιστικά), σε καμία περίπτωση δεν είναι ικανό να λειτουργήσει αποτρεπτικά, όταν μάλιστα τα ποσά, που διακυβεύονται κατά την ανάθεση του «έργου» ανέρχονται, ετησίως, σε εκατομμύρια ευρώ.

Τέτοιου είδους και ύψους πρόστιμα και ποινές περισσότερο καταλήγουν να εμπίπτουν στην κατηγορία «λοιπά έξοδα» στους ισολογισμούς των εργολαβικών

επιχειρήσεων και να αποτελούν άλλοθι απέναντι στις κατηγορίες για ανοχή των παραβατικών φαινομένων από την πλευρά της Πολιτείας, παρά ουσιαστικές προσπάθειες προκειμένου να αποτραπεί αποτελεσματικά η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο.

Κατά συνέπεια, η πραγματικότητα διαιωνίζεται ζοφερή για τους εργαζόμενους και ενίοτε και για το κοινωνικό σύνολο: από την μια, επαχθείς αμοιβές και αντίξοες συνθήκες εργασίας, που πλήττουν βάνουσα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια των καθαριστών και από την άλλη, κατασπατάληση δημόσιων πόρων προς ιδιώτες, υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και κίνδυνος για την δημόσια υγεία για όλους τους υπόλοιπους πολίτες.

Δικαιολογημένα απορούν πολλοί βουλευτές μέσω δημοσιευμάτων στον Τύπο ή απευθείας ερωτήσεων προς τους αρμόδιους φορείς, αναφορικά με φαινόμενα, όπως η «κλωνοποίηση» εργαζομένων ή η κακή διαχείριση δημόσιου χρήματος. Ενδεικτικά, σε πολύ πρόσφατη παρέμβαση βουλευτή προς τον Υπουργό Υγείας μεταξύ άλλων αναφέρεται¹⁶:

«Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του Γενικού Κρατικού Νοσοκομείου Αθηνών, όπου το κόστος σε ετήσια βάση ανέρχεται σε 1,73 εκατομμύρια ευρώ ή 144.000 ευρώ τον μήνα. Με τα ίδια χρήματα θα μπορούσαν να προσληφθούν 120 άτομα ως μόνιμο προσωπικό, που τόσο πολύ έχει ανάγκη το συγκεκριμένο νοσοκομείο. Ερωτήματα προκαλεί και το γεγονός ότι μέλη του συνεργείου καθαρισμού λόγω έλλειψης προσωπικού αντικαθιστούν σε πολλές περιπτώσεις τους τραυματιοφορείς, εργάζονται ως βοηθοί κουζίνας, ως τραπεζοκόμοι, ακόμα και στην μεταφορά και αρχειοθέτηση απόρρητων ιατρικών εγγράφων».

Σε δεκάδες παρόμοιες επισημάνσεις και ενστάσεις από κόμματα, βουλευτές ή συνδικάτα των εργαζομένων η ερμηνεία των φαινομένων, που καταγγέλλονται, βρίσκεται στην απάντηση, που επιβάλλεται να δοθεί στο ακόλουθο ακανθώδες διπλό ερώτημα:

Ποιοι ωφελούνται από την εργολαβοποίηση της καθαριότητας, εάν αποδεδειγμένα βλέπονται οι εργαζόμενοι του κλάδου και δυνητικά το κοινωνικό σύνολο; Γιατί

¹⁶ «Τεράστιο το κόστος για τα νοσοκομεία από τα ιδιωτικά συνεργεία καθαρισμού» (9094 - 26/3/2008)

Ιωάννης Σκουλάς, Βουλευτής ΠΑΣΟΚ.

επιλέγεται η λύση του outsourcing και όχι η απευθείας πρόσληψη καθαριστικού προσωπικού με κανονικές συμβάσεις εργασίας;

Τα τελευταία χρόνια, γύρω από την ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική της «εξωτερίκευσης» της καθαριότητας εγκαταστάσεων, που ανήκουν σε επιχειρήσεις ιδιωτικών και ιδίως δημοσίων συμφερόντων, έχει συγκροτηθεί ένα ολοκληρωμένο και ιδιόμορφο «σύστημα», με σκοπό να συντηρεί επί μακρόν οικονομικά συμφέροντα ορισμένων ιδιωτών¹⁷ και να εξυπηρετεί, ευρύτερα, συγκεκριμένες πολιτικές σκοπιμότητες, δεδομένου ότι μέσα από την χρηματοδότηση κάποιων γνωστών «κομματικών φίλων», συντηρούνται ισχυρές πελατειακές και μικροπολιτικές σχέσεις και σκοπιμότητες σε τοπικό, αλλά και εθνικό επίπεδο.

Ήδη από διετίας έχει καταστεί σαφές στην κοινή γνώμη ότι η παρανομία αποτελεί θεμελιώδες χαρακτηριστικό πολλών εργολαβιών καθαριότητας, έτσι ώστε ορθά γίνεται λόγος για ένα «γαϊτανάκι διαπλοκής με εργολάβους, δημόσιους λειτουργούς και υπηρεσίες»¹⁸.

Η βεβαιότητα των προηγούμενων διαπιστώσεων συνάγεται εμμέσως από την σιωπή, που συνοδεύει όλα αυτά τα χρόνια τις επώνυμες καταγγελίες για αυτές τις καταστάσεις, όπως αυτές γίνονται ευρύτερα γνωστές, όχι μόνο από δημοσιεύματα του Τύπου¹⁹, αλλά και από επίμονες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις.

Οι περισσότερες από τις καταγγελίες αυτές παραμένουν ακόμη και σήμερα ανεξερεύνητες. Παρόλα αυτά, στον βαθμό, που καιτοι επώνυμες δεν διαψεύδονται από τους άμεσα θιγόμενους, ισχυροποιείται στην συνείδηση όλων η πεποίθηση ότι πιθανότατα δεν πρόκειται απλά για φήμες, αλλά για την σκληρή πραγματικότητα σε μια χώρα, που ταλανίζεται καθημερινά από παραβιάσεις διαφάνειας στην διαχείριση δημόσιου χρήματος.

Ταυτόχρονα, το ίδιο εντυπωσιακή είναι, τόσο η ατιμωρησία αυτών των φαινομένων από τις ελεγκτικές ή τις δημόσιες αρχές, όσο και η ανοχή τους από την εκτελεστική

¹⁷ Τους ίδιους σε μεγάλο βαθμό ήδη από τις αρχές της δεκαετίας βλ. ενδεικτικά εφημ. Ριζοσπάστης, «Εργολάβοι καθαριότητας: απάτη, ασυδοσία, αυθαιρεσία!», 21/09/2001, σελ. 21.

¹⁸ Όπως τιτλοφορείται κεντρικό άρθρο στην εφημ. Το Θέμα, 16/09/2006, σελ. 12.

¹⁹ Εφημ. Ημερησία, «Βρόμικες δουλειές στο ΕΣΥ στο ... όνομα της καθαριότητας: Το κύκλωμα των συνεργείων καθαριότητας που λυμαίνεται τις συμβάσεις αξίας εκατομμυρίων ευρώ. Το «μοίρασμα» των συμβάσεων και οι κομματικοί φίλοι», 15/03/2008.

εξουσία που ανέχεται επί σειρά ετών τους μεγάλους εργολάβους του κλάδου και δεν καταδικάζει απερίφραστα την βίαιη ευελιξία με απάνθρωπο πρόσωπο, που έχει επιβληθεί στην εργασία και στις ζωές των μισθωτών καθαριστών και καθαριστριών.

Αυτό βεβαίως δεν σημαίνει ότι και τα συνδικάτα από την πλευρά τους έχουν αντιμετωπίσει τα φαινόμενα αυτά με τον ενδεδειγμένο τρόπο.

Υπάρχει η άποψη ότι στον κλάδο της καθαριότητας κτηρίων δεν θα έπρεπε να βγαίνουν «τα άπλυτα στην φόρα» και να γίνονται ευρύτερα γνωστές οι ατασθαλίες των εργολάβων μόνον εξαιτίας καταγγελιών από παραπονούμενους για αθέμιτο ανταγωνισμό ιδιώτες εργολάβους καθαριότητας, οι οποίοι διατείνονται ότι οι ίδιοι θα είχαν σεβαστεί την εργατική νομοθεσία.

Άλλωστε, μεγάλο μέρος της συνδικαλιστικής δράσης της ΠΕΚΟΠ καταναλώνεται σε μαραθώνιες «τριμερείς» συναντήσεις στο Υπουργείο ή στην Επιθεώρηση Εργασίας για τα αυτονόητα, για ζητήματα τα οποία δεν θα είχαν προκύψει, εάν εφαρμοζόταν στο ελάχιστο το πλέγμα των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας.

Από την στιγμή, όμως, που η αντεργατική συμπεριφορά και η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτελούν σύμφυτες έννοιες με την ίδρυση τέτοιων εργολαβικών εταιρειών καθαρισμού, όσο το φαινόμενο της εργολαβίας ανθεί δεν δύναται να βελτιωθεί ουσιαστικά το εργασιακό περιβάλλον των εργαζομένων του κλάδου.

Η ουσιαστική προστασία των εργαζομένων και του κοινωνικού συνόλου σε ό,τι αφορά στην καθαριότητα εγκαταστάσεων, έστω σε επιχειρήσεις δημοσίου συμφέροντος, συνεπάγεται απαραίτητως την οριστική εγκατάλειψη και αποδοκιμασία της πρακτικής της ανάθεσης έργου σε εργολάβο και την επιστροφή στην απευθείας άμεση πρόσληψη καθαριστικού προσωπικού με τυπικές εργασιακές σχέσεις.

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά στην ειδική κατηγορία των μεταναστών μισθωτών καθαριστών, θα πρέπει να επισημανθεί ότι εξαιτίας της ελληνικής μεταναστευτικής πολιτικής, τα περιθώρια περαιτέρω ελαστικοποίησης των εργασιακών τους σχέσεων είναι εξαιρετικά ευρεία.

Και αυτό διότι η ιδιόμορφη ομηρία τους από ένα νομικό σύστημα, το οποίο εξαρτά την ανανέωση της νομιμότητας διαμονής (άρα και εργασίας) τους από την εργοδοτική εκπλήρωση της υποχρέωσης επικόλλησης ενός συγκεκριμένου κατ' έτος αριθμού

ενσήμων, τους καθιστά εξαιρετικά ευάλωτους στην «αποδοχή» της απασχόλησής τους με όρους μειωμένων εργατικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Τέλος, εάν η πρόσφατη δολοφονική απόπειρα εναντίον της μαχητικής συνδικαλιστριας δεν συνδέεται με την συνδικαλιστική της δράση το ζήτημα «περιορίζεται» στο αμιγώς ποινικό του μέρος και στην απαίτηση αφενός, να χυθεί άπλετο φως στην υπόθεση και αφετέρου, να τιμωρηθούν παραδειγματικά οι ένοχοι.

Σε κάθε περίπτωση και ιδιαίτερα εάν η επίθεση έχει να κάνει άμεσα ή έμμεσα με την συνδικαλιστική ιδιότητα και δράση της Κυρίας Κούνεβα, τότε -λόγω των πολιτικών και κοινωνικών προεκτάσεων της υπόθεσης- όχι μόνο αναμένεται, αλλά, επιπλέον, επιβάλλεται να αποτελέσει το τραγικό αυτό συμβάν την απαρχή ενός διεκδικητικού κινήματος επαναρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο (και) της καθαριότητας μέσα από μεθοδευμένες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις. Εφόσον πράγματι μια τέτοια προοπτική καθίσταται αυτονόητη από το σύνολο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος ως απόρροια της εγγενούς αρχής της εργατικής αλληλεγγύης, η διεθνής και ευρωπαϊκή εμπειρία ειδικών συλλογικών συμφωνιών, που αφορούν αποκλειστικά στα εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα των εργαζομένων του κλάδου θα μπορούσε να αποδειχθεί εξαιρετικά χρήσιμη²⁰.

3. Μαρτυρίες...

Παραβιάσεις της νομοθεσίας όπως καταγράφονται από το ΣΕΠΕ και τις καταγγελίες των συνδικάτων και των εργαζομένων

"Γράφω εγώ για όλους μας που ζούμε σε ένα εργασιακό καθεστώς άθλιο. Τι άλλο μπορείς να πάθεις; Ανασφάλιστος δουλεύεις, απλήρωτος είσαι, κινδυνεύεις ανά πάσα στιγμή και από πάνω έχεις και την απειλή, την ψυχολογική βία της απόλυσης ... Στο σύνολό μας ζούμε υπό αυτές τις συνθήκες. Ποιος επιλέγει για μένα και τον καθένα να ζούμε έτσι; Ποιος τους έδωσε αυτό το δικαίωμα; Είμαστε καθαριστές, μαζεύουμε σκουπίδια, αλλά και αυτά άμα τα ανακυκλώσεις είναι χρήσιμα. Αισθάνομαι ότι δεν υπάρχουν,

²⁰ Βλ. ενδεικτικά « *Comblent le vide. Faire le ménage dans les contrats de nettoyage* », Revue Travail, no 62, Avril 2008, p. 14-17.

είμαι κάτι πιο κάτω από σκουπίδι, αλλά όσους και αν ρώτησα δεν μου είπε κανείς τι είμαι. Μήπως ξέρετε εσείς ρε παιδιά;"

3.1 Συμβάσεις εργολαβίας

Η ανάθεση της καθαριότητας δημοσίων υπηρεσιών, νοσοκομείων, πανεπιστημίων, δήμων, επιχειρήσεων κρατικών συμφερόντων κ.λπ. σε εταιρίες εργολαβίας εντάσσεται στα πλαίσια της γενικότερης στρατηγικής ιδιωτικοποίησης πολλών υπηρεσιών του δημοσίου, της πολυδιάσπασης της επιχείρησης και του outsourcing σε βάρος της μόνιμης και πλήρους απασχόλησης και μάλιστα ορισμένες φορές ακόμα και ενάντια στη λογική της μείωσης του εργατικού κόστους, η οποία βρίσκεται πάντοτε στο επίκεντρο της δικαιολόγησης τέτοιου είδους επιλογών.

Έτσι, λοιπόν, υπάρχει περίπτωση στην οποία η ανάθεση του έργου της καθαριότητας σε εταιρίες εργολαβίας συνεπάγεται τεράστιο κόστος για τον εργοδότη-δημόσιο, νπδδ, επιχείρηση κρατικών συμφερόντων κ.λπ., ενώ με τα ίδια χρήματα θα μπορούσε να προσληφθεί πολυάριθμο μόνιμο προσωπικό (όπως επισημάνθηκε στην προηγούμενη ενότητα). Παράλληλα, οι εταιρίες εργολαβίας παραβιάζουν βάνουσα τη νομοθεσία σε όλο της το εύρος και εισπράττουν τεράστια κέρδη σε βάρος των εργαζομένων, οι οποίοι περιγράφουν τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσής τους ως άθλιες και απάνθρωπες, όχι μόνο όσον αφορά τους μισθούς, την ασφάλιση και τα ωράρια, αλλά και όσον αφορά την στοιχειώδη ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Σύμφωνα με μαρτυρίες συνδικαλιστών, ερωτήσεις βουλευτών και δημοσιεύματα στον τύπο, όταν προκηρύσσεται ο μειοδοτικός διαγωνισμός για την ανάθεση του έργου της καθαριότητας οι εταιρίες κάνουν όσο το δυνατόν χαμηλότερες προσφορές προκειμένου να αναλάβουν το έργο. Στη συνέχεια συμπιέζουν τους μισθούς σε πολλές περιπτώσεις ακόμα και κάτω από το ήμισυ των προβλεπόμενων διογκώνοντας τα κέρδη τους σε βάρος των εργαζομένων, καθώς οι μισθοί που πράγματι καταβάλλονται δεν ξεπερνούν στις περισσότερες περιπτώσεις τα 600 ευρώ.

Συνυπεύθυνος είναι ο εκάστοτε αναθέσας το έργο, καθώς δεν λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, παρόλο που έχει σχετική υποχρέωση και υπάρχει σχετική πρόβλεψη στην προκήρυξη του διαγωνισμού - όπως και σε κάθε προκήρυξη διαγωνισμού δημοσίων έργων. Ακόμα και όταν καταγγέλλονται ρητά στη διοίκηση του φορέα που αναθέτει το έργο κατάφωρες

παραβιάσεις της νομοθεσίας, τηρείται στις περισσότερες περιπτώσεις στάση ουδετερότητας ή αδιαφορίας.

Υπάρχουν μάλιστα περιπτώσεις όπου στην προκήρυξη που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως το μηνιαίο κόστος του προϋπολογισμού έχει ήδη απόκλιση αρνητική σε σχέση με τις νόμιμες αμοιβές και την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων. Σε άλλες περιπτώσεις πάλι συμφωνείται υπέρογκο εργολαβικό αντάλλαγμα, που δεν δικαιολογείται από το ύψος των αμοιβών των εργαζομένων, ενώ με το αντίστοιχο ποσό θα μπορούσε να προσληφθεί μεγάλος αριθμός εργαζομένων με μόνιμη και πλήρη απασχόληση.

Στις μαρτυρίες που συγκεντρώθηκαν καταγράφεται έντονα και το φαινόμενο των στενών πελατειακών σχέσεων και πολιτικών φίλων, εργολάβων με αναθέσεις έργων του δημοσίου συνοδευόμενες πολλές φορές και με πιέσεις προς τους εργαζόμενους να παρευρίσκονται σε πολιτικές συγκεντρώσεις πολιτικών προσώπων.

3.2. Μισθολογικά ζητήματα

Από μαρτυρίες και δικαστικές αποφάσεις προκύπτει ότι ο μισθός που καταβάλλεται στους εργαζόμενους σε εταιρίες καθαρισμού για εργασία με πλήρες ωράριο ανέρχεται κατά κανόνα σε 550 ευρώ, ενώ μπορεί να φτάνει μόλις σε 350-400 ευρώ, κατά παράβαση ακόμα και του κατώτατου βασικού μισθού. Επιδόματα (γάμου, προϋπηρεσίας, ανθυγιεινής εργασίας, τριετίας κ.λπ.) δεν καταβάλλονται, όπως δεν καταβάλλεται επίσης αμοιβή για υπερωρίες και για κυριακάτικη ή νυχτερινή εργασία. Τα επιδόματα εορτών και αδείας υπολογίζονται με βάση τον μηνιαίο μισθό που πράγματι δίνεται και όχι με βάση το νόμιμο μισθό, ενώ υπάρχουν εταιρίες που δεν καταβάλλουν ούτε και αυτά. Έτσι, οι συνολικές αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε εταιρίες καθαρισμού είναι συχνά κατώτερες ακόμα και από τις μισές αυτών που δικαιούνται.

Υπάρχουν περιπτώσεις όπου εταιρίες καθυστερούν συστηματικά επί πολλούς μήνες να εξοφλήσουν στους εργαζόμενους τους μισθούς τους. Ακολουθούν την παρελκυστική τακτική να καταβάλλουν διάφορα μικρά ποσά σε άτακτα χρονικά διαστήματα και να καταφεύγουν σε υποσχέσεις κρατώντας τους με αυτόν τον τρόπο σε καθεστώς αβεβαιότητας και ομηρίας. Πολλές φορές σε ελέγχους του ΣΕΠΕ εταιρίες εμφανίζουν εξοφλητικές αποδείξεις που αναγράφουν μεγαλύτερο ποσό από

αυτό που πράγματι καταβλήθηκε, τις οποίες είτε αναγκάστηκαν οι εργαζόμενοι να υπογράψουν είτε δεν έχουν στην πραγματικότητα υπογράψει ποτέ.

Οι εξοφλητικές αποδείξεις συνήθως δεν είναι αναλυτικές, όπως θα έπρεπε, δεν αναγράφονται δηλαδή σε αυτές οι ημέρες απασχόλησης, οι ώρες νυχτερινής εργασίας και εργασίας κατά τις Κυριακές και τις αργίες κ.λπ., με αποτέλεσμα να μην γνωρίζουν οι εργαζόμενοι καν σε τι αντιστοιχεί το ποσό που έχουν λάβει.

Υπάρχουν περιπτώσεις εταιριών καθαριότητας που, προκειμένου να δικαιολογήσουν το χαμηλό μισθό που καταβάλλουν, εμφανίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι μερικά απασχολούμενοι, ενώ απασχολούνται με πλήρες ωράριο, το οποίο συνιστά πολύ σοβαρή παραβίαση, αφού πέραν του μισθολογικού ζητήματος, συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι εξαιρούνται από την ασφάλιση στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Τα παραδείγματα εργολάβων καθαριότητας που παραβιάζουν κατάφωρα τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι πάρα πολλά. Υπάρχει περίπτωση όπου εταιρία καθαρισμού που απασχολούσε 80 εργαζόμενους σε δημόσιο νοσοκομείο τους είχε αφήσει απλήρωτους για 4 μήνες. Οι εργαζόμενοι προχώρησαν σε επίσκεψη εργασίας και έπειτα από έλεγχο του ΣΕΠΕ διαπιστώθηκε ότι αμείβονταν με 350 ευρώ, ενώ αναγκάζονταν να υπογράφουν εξοφλητικές αποδείξεις ότι ελάμβαναν 600 ευρώ. Έπειτα ανέλαβε νέος εργολάβος. Ο νέος εργολάβος απέλυσε σταδιακά όλους τους παλιούς εργαζομένους...

"Είμαι εργαζόμενη στο νοσοκομείο ... μαζί με 80 συναδέλφους ... Ήρθε η Επιθεώρηση να κάνει έλεγχο μετά από καταγγελία που κάναμε μέσω του σωματείου. Η καταγγελία έγινε γιατί είμαστε απλήρωτοι 4 μήνες. Στον έλεγχο διαπιστώθηκε ότι παίρναμε 350 ευρώ με δύο ρεπό και μας έβαζε να υπογράφουμε για 600 ευρώ ότι παίρναμε. Μετά από αυτό σιγά-σιγά απολυθήκαμε".

3.3. Υφαρπαγή υπογραφών

Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τους όρους και συνθήκες εργασίας τους, καθώς οι εταιρίες δεν τους δίνουν σχεδόν ποτέ τη σύμβαση εργασίας. Εταιρίες καθαριότητας εξαπατούν τους εργαζομένους και ιδιαίτερα τους αλλοδαπούς και υφαρπάζουν την υπογραφή τους, αναγκάζοντάς τους να υπογράψουν λευκά χαρτιά.

Υπάρχει παράδειγμα εταιρίας καθαριότητας που απασχολεί τους εργαζομένους σε εταιρία κρατικών συμφερόντων που απέσπασε τις υπογραφές των εργαζομένων που

δεν γνώριζαν γραφή και ανάγνωση παρουσιάζοντάς τους εν ώρα εργασίας δήθεν ερωτηματολόγιο εταιρίας δημοσκοπήσεων το οποίο οι επόπτες υποτίθεται συμπλήρωσαν μετά από προφορική συνεννόηση με τους εργαζομένους και έπειτα τους έβαλαν βιαστικά να το υπογράψουν. Στην πραγματικότητα υπέγραφαν σύμβαση εργασίας τροποποιητική της προηγούμενης.

3.4. Κοινωνική ασφάλιση

"Δεν το πιστεύω, δουλεύω 6 ώρες την ημέρα, αναπνέω όλες τις αναθυμιάσεις και διαπιστώνω ότι έχω μικτά ένσημα. Ρωτάω και μου λένε κάνεις διάλειμμα και πέφτεις κάτω από τις 30 ώρες. Ποιος το είπε αυτό, πότε κάνω διάλειμμα; Σχολάω στις 3 μετά τα μεσάνυχτα, πότε κάνω διάλειμμα; Και δεν φτάνει αυτό, έχω και τις ορέξεις του καθενός που αν δεν είμαι ευγενική, ξέρετε τι εννοώ, με κυνηγούν, μου κόβουν δουλειά και μου κρατάει ο εργολάβος χρήματα από τα πολλά που μου δίνει ... Έλεος, δεν υπάρχει Θεός;"

Σύμφωνα με τον κανονισμό του ΙΚΑ, οι εργαζόμενοι στην καθαριότητα υπάγονται στην ασφάλιση για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα μόνο στην περίπτωση που απασχολούνται από 30 ώρες την εβδομάδα και άνω ή στην περίπτωση που, ανεξαρτήτως του χρόνου απασχόλησης, προσφέρουν την εργασία τους σε εκπαιδευτήρια και σε νοσηλευτικά ιδρύματα.

Αυτή η ρύθμιση αφήνει εκτός της λίστας των βαρέων και ανθυγιεινών ένα επάγγελμα κατ' εξοχήν επικίνδυνο ενώ παράλληλα γίνεται ένας διαχωρισμός στον κλάδο που είναι απαράδεκτος. Η επικινδυνότητα αποτιμάται με βάση τις ώρες απασχόλησης και όχι με βάση κριτήρια που έχουν να κάνουν με τις αντικειμενικές συνθήκες του επαγγέλματος, ενώ προκύπτει το παράλογο να μένουν εκτός της λίστας οι εργαζόμενοι καθαριστές και καθαρίστριες που εργάζονται υπό βαρύτερες συνθήκες σε αμαξοστάσια, στα λιμάνια, σε φυλακές και αλλού.

Πέραν της εγγενούς στη νομοθεσία αδικίας, που αφήνει εκτός της λίστας των βαρέων και ανθυγιεινών πολλές κατηγορίες εργαζομένων του κλάδου, οι εταιρίες καθαρισμού χρησιμοποιούν διάφορες μεθόδους για να αποφύγουν τις υφιστάμενες ασφαλιστικές υποχρεώσεις τους. Κατ' αρχήν πολλές είναι οι περιπτώσεις εταιριών που δεν ασφαλίζουν καν εργαζομένους τους ή παρουσιάζουν ότι είναι μερικώς απασχολούμενοι, ενώ έχουν πλήρη απασχόληση. Οι μαρτυρίες αναφέρουν περίπτωση

δημόσιου νοσοκομείου όπου απασχολούνταν 100 άτομα ανασφάλιστοι για έναν χρόνο.

Υπάρχει περίπτωση εταιρίας καθαρισμού που, ενώ μέχρι τα μέσα του έτους 2006 ασφάλιζε τους εργαζομένους της στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, μετά από την κατάρτιση της τελευταίας τριετούς σύμβασης ανάθεσης έργου, εμφανίζει τους εργαζομένους να εργάζονται πέντε ώρες την ημέρα και πέντε ημέρες την εβδομάδα, αν και συνεχίζουν να παρέχουν εξάωρη εργασία επί έξι ημέρες την εβδομάδα, με το εφεύρημα του διαλείμματος μιας ώρας στην εξάωρη απασχόληση και των οκτώ ρεπό το μήνα.

Αποτέλεσμα αυτής της μεθόδευσης είναι να βρεθούν οι εργαζόμενοι να ασφαρίζονται με μικτά ένσημα αντί για βαρέα και ανθυγιεινά, αφού η εργασία τους είναι φαινομενικά κάτω των τριάντα ωρών την εβδομάδα και να μειωθούν οι αποδοχές τους. Το ωριαίο διάλειμμα επιβάλλεται μάλιστα σε δέκα λεπτά ανά ώρα εργασίας, ώστε κανείς εργαζόμενος να μην μπορεί να απομακρυνθεί από τον τόπο της εργασίας του και να συνεχίζει να εργάζεται, όπως και γίνεται στην πράξη, προκειμένου να ανταποκριθεί στο έργο καθαρισμού τεράστιων επιφανειών και χώρων.

Στους παλιούς εργαζομένους επιβλήθηκε μονομερώς και παρανόμως αυτό το ωράριο προφανώς με τις δηλώσεις της επιχείρησης στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας για απασχόληση των εργαζομένων της κάτω από τριάντα ώρες την εβδομάδα. Σημειωτέον ότι όσοι εργαζόμενοι κατήγγειλαν τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους απολύθηκαν αμέσως.

Η ΓΣΕΕ έχει θέσει το ζήτημα της ένταξης ολόκληρου του κλάδου, ανεξαρτήτως ωρών απασχόλησης, στα βαρέα και ανθυγιεινά, αλλά, μετά την έκδοση από την αρμόδια επιστημονική επιτροπή του σχετικού πορίσματος στις αρχές του Σεπτεμβρίου του 2008, στα πλαίσια της οποίας τέθηκε αποκλειστικά και μόνο το ζήτημα της εξαίρεσης επαγγελματών από τη λίστα, δεν έχει υπάρξει κάποια πρωτοβουλία για τη σύσταση νέας επιτροπής, η οποία θα επεξεργαστεί το ζήτημα της ένταξης επαγγελματών στη λίστα των ΒΑΕ.

3.5. Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

Οι μαρτυρίες αναφέρουν ότι είναι ανύπαρκτη ακόμα και η στοιχειώδης πρόνοια για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι, εκτός του ότι σε πάρα πολλές περιπτώσεις εκ του νόμου δεν υπάγονται στην ασφάλιση για τα βαρέα και ανθυγιεινά

επαγγέλματα ή εργάζονται ανασφάλιστοι, μένουν ακάλυπτοι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος από τους εργοδότες, οι οποίοι δεν διστάζουν ακόμα και να απολύσουν επιτόπου εργαζομένους που είχαν ατύχημα εν ώρα εργασίας.

"Τι σημαίνει υγιεινή και ασφάλεια; Ρωτάω για να μάθω μήπως ξέρει κανείς να το πει και στον εργολάβο. Ελάτε στα ναυπηγεία να καθαρίσετε μέσα στα πλοία και να σε πληρώνουν με 500 ευρώ να δουλεύεις μέχρι το βράδυ ανασφάλιστη και η διοίκηση να κάνει τα στραβά μάτια. Αισθάνομαι ότι κάτι πληρώνω στη ζωή μου αλλά δεν ξέρω τι είναι αυτό".

"Δεν αντέχω πια αυτή την αδικία. Έλεος. Πληρώνομαι και νιώθω ότι είμαι ζητιάννα και μου δίνουν ελεημοσύνη. Έχω σακατευτεί, πονάω παντού και η ανταμοιβή μου και η αμοιβή μου είναι ένσημα μικτά αντί βαρέα, αποδοχές κάτω από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ρεπό που αναγκάζομαι να δουλεύω μήπως και πάρω παραπάνω για να ανταπεξέλθω στις υποχρεώσεις μου. Δυστυχώς όμως αναγκάζομαι να δουλεύω και πρωί στα σπίτια. Ήθελα να ήξερα πόσο ακόμα θα αντέξω αυτή την αδικία. Πόσο θα αντέξει το κορμί μου. Είμαι 45 χρονών και έχω σοβαρότατα προβλήματα υγείας."

Σε ελέγχους του ΣΕΠΕ έχει διαπιστωθεί επανειλημμένα ότι δεν υπάρχει τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας ή ότι εμφανίζονται μόνο τυπικά στα χαρτιά, ότι δεν υπάρχει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου μέσα στους χώρους εργασίας, ότι δεν χορηγούνται μέσα ατομικής προστασίας (παπούτσια, φόρμες, γάντια κ.λπ.), ότι δεν υπάρχουν ετικέτες με οδηγίες ασφαλούς χρήσης πάνω στις συσκευασίες των χημικών ουσιών, ούτε σήμανση για την ασφάλεια και την υγεία, αποδυτήρια και ατομικά ερμάρια, ότι δεν τηρείται ατομικός ιατρικός φάκελος ούτε υπάρχουν ατομικά βιβλιάρια υγείας για όλους τους εργαζομένους.

Οι μαρτυρίες αναφέρουν πλήθος παραβιάσεων σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Κατ' αρχήν, υπογραμμίζεται ότι δεν γίνεται καμία απολύτως εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και η μόνη σχετική ενημέρωση που πραγματοποιείται είναι από στόμα σε στόμα μεταξύ παλιών και νέων καθαριστών και καθαριστριών.

Τα μέσα ατομικής προστασίας που δίνονται είναι πολλές φορές ακατάλληλα και ανεπαρκή. Υπάρχουν περιπτώσεις εργαζομένων που υπέστησαν κακώσεις επειδή τα παπούτσια που τους δόθηκαν ήταν μικρά. Πολλοί υποφέρουν από χρόνια

αναπνευστικά προβλήματα και αλλεργίες λόγω εισπνοής επικίνδυνων χημικών, ενώ πάρα πολύ συνηθισμένο φαινόμενο είναι οι μυοσκελετικές παθήσεις. Συνηθισμένη πρακτική των εργολάβων καθαριότητας είναι να ρίχνουν μέσα σε κουτιά εγκεκριμένων απορρυπαντικών και φαρμάκων άλλες ουσίες που είναι ακατάλληλες και οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες υποφέρουν από χρόνια αναπνευστικά και αλλεργικά προβλήματα από εισπνοή επικίνδυνων χημικών.

"Μόλις βγήκα από το νοσοκομείο ... Ο εργολάβος για να κάνει οικονομία αραίωσε τα φάρμακα ... Άνοιξα το μπιτόνι και κατάπια όλες τις αναθυμιάσεις. Νοσηλεύτηκα 20 μέρες. Δεν μπορώ να ξανα-δουλέψω. Δεν φτάνει αυτό, απειλούμαι από τον εργολάβο να μην καταγγείλω γιατί θα μου κάνει κακό. Δεν φοβάμαι αλλά λυπάμαι τους συναδέλφους μου που δουλεύουν σε άθλιες συνθήκες και η ... (κρατική επιχείρηση) δεν ενδιαφέρεται καθόλου. Νομίζω ότι είναι υπεύθυνη για την ασφάλεια των εργαζομένων και για τον εργολάβο που απασχολεί αλλοδαπούς ανασφάλιστους".

Οι εργαζόμενοι καθαριστές και καθαρίστριες στις εγκαταστάσεις νοσοκομείων περιγράφουν τις συνθήκες εργασίας ως μεσαιωνικές. Υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο (ΚΥΑ ΗΠ 37591/2031) που προβλέπει ότι τα νοσοκομεία οφείλουν να συντάξουν Εσωτερικό Κανονισμό Διαχείρισης Επικίνδυνων Ιατρικών Αποβλήτων και ότι οι νοσηλευτές και τα συνεργεία καθαρισμού πρέπει να εκπαιδευτούν για τον τρόπο αποκομιδής των απορριμμάτων, τα μέσα και τους τρόπους ενδονοσοκομειακής μεταφοράς τους και προσωρινής αποθήκευσής τους σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους εντός του νοσοκομείου, το οποίο δεν εφαρμόζεται.

Μαρτυρίες εργαζομένων αναφέρουν ότι αναγκάζονται να καθαρίζουν χωρίς προφυλάξεις τα χειρουργεία και μετά τους στέλνουν να καθαρίσουν τα μαγειρεία και στη συνέχεια τους θαλάμους με τα πρόωρα νεογνά, ότι αποθηκεύουν και διανέμουν ακόμα και τα φάρμακα, ενώ μεταφέρουν ασκούς με αίμα, ακόμα και απορρίμματα των χειρουργείων που μπορεί να είναι ακρωτηριασμένα μέλη ή μέλη από ανθρώπινα όργανα και όλα αυτά γίνονται εν γνώσει των διοικήσεων των νοσοκομείων.

Πολλά είναι τα ατυχήματα από τρυπήματα και κοψίματα γιατί τα γάντια που δίνονται είναι χειρουργικά και όχι πλαστικά. Αναφέρεται μάλιστα περίπτωση εργαζόμενης που κόλλησε AIDS μετά από τρύπημα κατά τη μεταφορά απορριμμάτων και περίπτωση εργαζομένου που μετέφερε ανθρώπινο μέλος από το χειρουργείο στη χωματερή μέσα

σε σακούλα με το λεωφορείο (!). Εργαζόμενοι καθαριστές και καθαρίστριες στις εγκαταστάσεις φυλακών, λιμεναρχείων και αεροδρομίων αναφέρουν ότι έχουν υποχρεωθεί να καθαρίσουν κελιά την ώρα που βρίσκονται μέσα κρατούμενοι.

"Μπαίνω στο χειρουργείο και μαζεύω όλα τα υπολείμματα από τα χειρουργεία. Καθαρίζω όλα τα μηχανήματα. Τόλμησα και είπα ότι δεν είναι δική μου δουλειά. Μου έδειξαν την πόρτα, τι να κάνω; Είμαι μόνη μου με δυο παιδιά, πληρώνω ενοίκιο. Άντε και φεύγω και καταγγέλλω. Ποιος θα με πάρει αφού οι συνάδελφοί μου που απολύθηκαν ακόμα να βρουν δουλειά. Μπαίνουν στη μαύρη λίστα".

Πολλά είναι επίσης τα παραδείγματα εργατικών ατυχημάτων και απάνθρωπης εργοδοτικής συμπεριφοράς. Υπάρχει περιστατικό όπου εργαζόμενος σε εταιρία μαζικής μεταφοράς χειριζόταν μηχανή που γυαλίζει τα πατώματα. Δεν ήταν εκπαιδευμένος και η μηχανή ήταν χαλασμένη. Η μηχανή πήγε να του πέσει και στην προσπάθειά του να τη συγκρατήσει σπάσανε τα αγγεία των χεριών του. Δεν μιλούσε ελληνικά και δεν ήξερε πού να απευθυνθεί. Το βίντεο που κατέγραφε τον χώρο δεν βρέθηκε. Την επόμενη μέρα απολύθηκε.

"Συνάδελφε γράφω για σένα αφού εσύ δεν μπορείς και εγώ δεν μπορώ να κάνω τίποτα άλλο. Έκανες μηχανή στο ... και ήταν χαλασμένη, το ήξεραν αλλά δεν τους ένοιαζε. Ήταν βράδυ γιατί νύχτα δούλευες, ακούμε ότι κάποιος χτύπησε. Μάθαμε ότι ήσουν εσύ. Έπεσε η μηχανή και για να μην σε μαλώσουν και σε απολύσουν προσπάθησες να την κρατήσεις, έσπασαν τα αγγεία σου και σήμερα είσαι ανάπηρος, δεν μπορείς να δουλέψεις. Που να είσαι; Πως περνάς; Πάντα θα σε θυμάμαι. Το θράσος ήταν τέτοιο και όλοι σκέπασαν το γεγονός και σε απέλυσαν. Σε ποιόν να μιλήσεις; Αφού δεν ήξερες λέξη ελληνικά".

Σύμφωνα με τις μαρτυρίες σοβαρά και συχνά ατυχήματα σημειώνονται σε αμαξοστάσια, όπου οι εργαζόμενοι καθαρίζουν οχήματα μέσα στη νύχτα και στα καυσαέρια, με ανύπαρκτα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, μηδενική εκπαίδευση, ενώ αναφέρεται ότι τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο συγκεκριμένο χώρο είναι ιδιαίτερα βαριά και εκτεταμένα. Έχει συμβεί πολλές φορές να φεύγουν τα οχήματα με τον εργαζόμενο μέσα. Υπάρχει περίπτωση όπου όχημα λύθηκε και

συγκρούστηκε σε βαρέλια. Έσπασαν τα πλευρά της εργαζομένης που βρισκόταν μέσα και για τρεις μήνες δεν μπορούσε να περπατήσει.

Σε ένα άλλο περιστατικό καθαρίστριες που δεν είχαν λάβει καμία εκπαίδευση και ενημέρωση πατήσανε κατά λάθος τα κουμπιά του οχήματος, το οποίο μετακινήθηκε και έπεσε πάνω σε έναν άστεγο που κοιμόταν και τον σκότωσε. Επτά εργαζόμενες πήγαν στο νοσοκομείο, οι τρεις υποφέρουν από ψυχολογικά προβλήματα. Οι κοπέλες αυτές απολύθηκαν αμέσως ως υπεύθυνες. Καμία ευθύνη δεν καταλογίστηκε ούτε στην εταιρία που είχε αναθέσει το έργο ούτε στον εργολάβο.

3.6. "Κλωνοποίηση εργαζομένων"

Κατά κόρον εφαρμόζεται σύμφωνα με τις μαρτυρίες το τέχνασμα της "*κλωνοποίησης εργαζομένων*", προκειμένου οι εταιρίες καθαριότητας να διογκώσουν τα κέρδη τους.

Στη σύμβαση ανάθεσης έργου προβλέπεται ορισμένος αριθμός εργαζομένων που πρέπει να απασχολούνται στο συγκεκριμένο έργο επί συγκεκριμένο αριθμό ωρών τη μέρα. Ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί ο εργολάβος καθαριότητας στο συγκεκριμένο έργο και ο αριθμός των ωρών που τους απασχολεί λαμβάνονται μάλιστα ως βάση για το συμφωνηθέν εργολαβικό αντάλλαγμα.

Κάθε μέρα ο εργολάβος οφείλει να καταθέτει στον εργοδότη καταστάσεις προσωπικού όπου καταγράφονται ονομαστικά οι εργαζόμενοι που απασχολούνται τη συγκεκριμένη μέρα στο συγκεκριμένο χώρο, οι οποίες πρέπει να είναι σύμφωνες με τα προβλεπόμενα στη σύμβαση ανάθεσης δημοσίου έργου, προκειμένου να λάβει το ένταλμα πληρωμής.

Ωστόσο οι εταιρίες εμφανίζουν καταστάσεις με ονόματα υπαλλήλων τους που δεν απασχολούνται πράγματι στο έργο με αποτέλεσμα να χάνονται εκατοντάδες θέσεις εργασίας και τα χρήματα για τους μισθούς και την ασφάλιση των εργαζομένων να εισπράττονται από τις εταιρίες καθαρισμού. Μπορεί δηλαδή η σύμβαση ανάθεσης έργου να προβλέπει ότι θα απασχολούνται σε ημερήσια βάση στο συγκεκριμένο έργο 70 καθαριστές, η εταιρία καθαρισμού να παρουσιάζει ένα χαρτί με 70 ονόματα υπαλλήλων της, αλλά στην πράξη να απασχολεί στο κτήριο πολύ λιγότερους και να απασχολεί τους υπόλοιπους σε άλλα έργα.

Πολύ συχνά προκύπτει ότι εταιρίες, προκειμένου να συμπληρώσουν τον απαραίτητο αριθμό ατόμων, παρουσιάζουν σε διαφορετικές καταστάσεις τους ίδιους

εργαζόμενους. Έτσι εμφανίζεται ότι το ίδιο άτομο εργάζεται την ίδια ημέρα και ώρα σε διαφορετικά έργα. Όταν γίνεται έλεγχος σε ένα έργο, τότε η εταιρία μαζεύει τους εργαζόμενους της από τα άλλα έργα για να δώσουν το παρών. Έτσι το υπάρχον προσωπικό αναγκάζεται να εργάζεται διπλές βάρδιες και υπερωρίες χωρίς να τις πληρώνεται, ενώ οι εταιρίες εργολαβίας εισπράττουν τα χρήματα τα οποία όφειλαν να καταβάλλουν ως αμοιβή των εργαζομένων.

Επώνυμη καταγγελία αναφέρει περίπτωση εταιρίας καθαρισμού που είχε αναλάβει με σύμβαση δημοσίου έργου τον καθαρισμό εγκαταστάσεων πανεπιστημίου με συμβατική υποχρέωση να απασχολεί τουλάχιστο 200 εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Η ίδια εταιρία είχε αναλάβει τον καθαρισμό εγκαταστάσεων δημόσιας υπηρεσίας σε διαφορετική πόλη της Ελλάδας, με συμβατική υποχρέωση να απασχολεί τουλάχιστο 87 εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, όπου στην πραγματικότητα όμως απασχολούσε μόνο 53 εργαζόμενους. Προκειμένου να εισπράξει το ένταλμα πληρωμής, η εταιρία παρουσίαζε στις ημερήσιες καταστάσεις του τελευταίου έργου ότι απασχολούσε 34 επιπλέον εργαζόμενους, οι οποίοι στην πραγματικότητα εργάζονταν στο πανεπιστήμιο. Έτσι χάνονταν τουλάχιστο 34 θέσεις εργασίας, εφόσον και για τις δύο συμβάσεις θα έπρεπε να απασχολούνται συνολικά 287 εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, ενώ απασχολούνταν πολύ λιγότεροι.

Η ίδια καταγγελία αναφέρει περίπτωση εταιρίας που είχε αναλάβει τον καθαρισμό τριών δημοσίων υπηρεσιών με συμβατική υποχρέωση να απασχολεί συνολικά 227 εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, ενώ απασχολούσε στην πραγματικότητα 150 εργαζόμενους, ορισμένους εκ των οποίων με μερική απασχόληση, και έτσι χάνονταν 77 θέσεις εργασίας.

3.7. Ετεροαπασχόληση

Οι μαρτυρίες αναφέρουν ότι είναι πολύ σύνηθες το φαινόμενο οι εργαζόμενοι σε συνεργεία καθαριστές και καθαρίστριες να υποχρεώνονται να εκτελούν εργασίες που δεν περιλαμβάνονται στα πλαίσια των καθηκόντων τους.

Στα νοσοκομεία για παράδειγμα μέλη του συνεργείου καθαρισμού λόγω έλλειψης προσωπικού αντικαθιστούν σε πολλές περιπτώσεις τους τραυματιοφορείς, εργάζονται ως βοηθοί κουζίνας, ως τραπεζοκόμοι, αναλαμβάνουν ακόμα και τη μεταφορά και αρχειοθέτηση απόρρητων ιατρικών εγγράφων, αποστειρώσεις χειρουργικών εργαλείων, μεταφορά φαρμακευτικού και υγειονομικού υλικού, μέχρι και αίματος.

Έτσι απασχολείται παρανόμως παραϊατρικό προσωπικό με μισθό καθαριστή και χωρίς να έχει γίνει πρόσληψη από το νοσοκομείο.

Στα ξενοδοχεία, συνηθισμένο είναι το φαινόμενο οι καθαριστές και οι καθαρίστριες να αναλαμβάνουν χρέη καμαρότου. Αποτέλεσμα της παράνομης αυτής πρακτικής είναι να καταπατείται η ειδική σύμβαση εργασίας και να χάνει ο εργαζόμενος το δικαίωμα της επαναπρόσληψης, όπως προβλέπει ο νόμος για τους εποχιακά εργαζόμενους ξενοδοχοϋπαλλήλους.

3.8. Απολύσεις

"Δουλεύω στο ... σε πολύ άσχημες συνθήκες. Επειδή ήμουν εκτεθειμένη στα ρεύματα αρρώστησα με πνευμονία. Ο επόπτης μου είπε ότι αν πάω στο γιατρό να πάρω άδεια θα με απολύσουν. Έφτασα να δουλεύω με 40 πυρετό, ώσπου μια μέρα λιποθύμησα. Δεν πήγα στο γιατρό, παρόλα αυτά με απέλυσαν επειδή δεν δούλευα. Ήρθα να με βοηθήσετε για δουλειά γιατί όπου πήγα δεν με παίρνουν γιατί όπως μου είπαν έκανα λάθος που πήγα στο ΣΕΠΕ μετά την απόλυση για τις διαφορές που είχα μισθολογικά και στο ΙΚΑ γιατί δούλευα 7 ώρες και με ασφάλιζε με μικτά και όχι με βαρέα."

"Απολυθήκαμε γιατί διεκδικήσαμε τα δικαιώματά μας, αλλά δεν σκύβουμε το κεφάλι, θα συνεχίσουμε τον δικαστικό μας αγώνα. Λυπόμαστε όμως για τους συναδέλφους μας που είναι 55 χρονών και δεν μπορούν να βρουν δουλειά".

"Αν ο επόπτης με συμπαθεί και τον εξυπηρετώ σε αυτά που θέλει τότε είμαι καλή και τίποτα να μην κάνω. Αν είμαι καλή στη δουλειά μου αλλά αντιδρώ κιόλας και δεν είμαι και στις ορέξεις του ανά πάσα ώρα και στιγμή απολύομαι χωρίς κανένα λόγο. Μπορεί να πας το πρωί και να σου πει πέρασε στο λογιστήριο για να απολυθείς".

Πολύ συνηθισμένο είναι σύμφωνα με τις μαρτυρίες το φαινόμενο οι εργαζόμενοι που διεκδικούν τα δικαιώματά τους ή αντιστέκονται στην εργοδοτική αυθαιρεσία να απολύονται και να μπαίνουν στη λεγόμενη "μαύρη λίστα" των εταιριών καθαρισμού με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ξαναβρούν δουλειά.

Αναφέρονται ακραίες περιπτώσεις, όπως παραδείγματα εργαζομένων που απολύθηκαν έπειτα από εργατικό ατύχημα ή επειδή αντιστάθηκαν σε προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, καθώς και περίπτωση εργαζομένης μητέρας που

απολύθηκε αφότου η κόρη της, η οποία εργαζόταν στο ίδιο συνεργείο καθαρισμού, δέχτηκε σεξουαλική παρενόχληση από τον επόπτη της και αντέδρασε.

Πρόσφατα καρκινοπαθής απολύθηκε και πήγε σε άλλη εταιρία καθαρισμού και απολύθηκε και από εκεί αφού πήρε τηλέφωνο το νέο εργοδότη ο προηγούμενος εργοδότης. Η αύξηση της ανεργίας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, το χαμηλό επίπεδο των κοινωνικών παροχών, η απουσία πολιτικής κινήτρων για την πρόσληψη των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, το αναιτιολόγητο των απολύσεων καθιστούν το τοπίο για τους εργαζομένους του κλάδου χωρίς υπερβολή εφιαλτικό.

3.9. Ελεγκτικοί μηχανισμοί

"Στο ... η ανασφάλιστη εργασία βασιλεύει. Αλλοδαποί συνάδελφοι χωρίς χαρτιά δουλεύουν από το πρωί ως το βράδυ. Έλεγχοι έγιναν αλλά δεν διαπίστωσαν τίποτα. Και εμείς που δουλεύουμε γελάμε με τους ελεγκτικούς μηχανισμούς που κρατάνε υποτίθεται στα χέρια τους την εργασιακή μας τύχη. Να τους χαιρόμαστε".

Πέραν των γενικότερων αδυναμιών του ΣΕΠΕ που οφείλονται στην ανεπαρκή στελέχωσή του και στις περιορισμένες αρμοδιότητές του, οι εταιρίες εργολάβων καθαριότητας αθετούν τις νόμιμες υποχρεώσεις τους για τήρηση συγκεκριμένων βιβλίων και στοιχείων, με αποτέλεσμα ο αποτελεσματικός έλεγχος να καθίσταται ακόμα πιο δύσκολος.

Συνηθισμένες παραβιάσεις είναι η μη ανάρτηση στο χώρο της εργασίας πίνακα προσωπικού, η μη ανάρτηση προγράμματος εργασίας, παρουσιολογίου, καρτών εισόδου-εξόδου, πίνακα εβδομαδιαίας αναπαύσεως και ωρών εργασίας, η μη τήρηση βιβλίου ΙΚΑ και βιβλίων αδειών. Πολλές φορές σε περιπτώσεις που διαπιστώνονται παραβιάσεις τα πρόστιμα είναι ιδιαίτερα χαμηλά, με αποτέλεσμα να μην λειτουργούν αποτρεπτικά και οι εταιρίες καθαριότητας να προτιμούν να πληρώσουν το πρόστιμο από το να τηρήσουν τους νόμους.

3.10. Συνδικαλισμός

Οι εργαζόμενοι καθαριστές και καθαρίστριες εκφράζουν οργή και αγανάκτηση για τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο. Είναι αισιόδοξο ότι έχουν πολύ θετική άποψη για το

συνδικαλισμό και επιθυμούν να είναι οργανωμένοι σε ένα σωματείο ισχυρό που να τους εκπροσωπεί και να τους υπερασπίζει.

Φοβούνται ωστόσο ότι θα απολυθούν, θα μπουν στη λεγόμενη "μαύρη λίστα" και δεν θα μπορέσουν να ξαναβρούν δουλειά, ενώ αναφέρονται περιπτώσεις συνδικαλιστών που έχουν δεχτεί απειλές, εκβιασμούς και προτάσεις για χρηματισμό. Οι μαρτυρίες περιγράφουν ένα καθεστώς που χωρίς υπερβολή θα μπορούσε να περιγραφεί ως καθεστώς τρομοκρατίας απέναντι στις προσπάθειες των εργαζομένων να διεκδικήσουν ανθρώπινες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.

Αναφέρονται περιπτώσεις συνδικαλιστών που έχουν δεχτεί ευθείες απειλές ακόμα και ενώπιον του δικαστηρίου ("*δώσε κυρία μου το όνομά σου να σε βάλω στη μαύρη λίστα να μην ξαναβρείς δουλειά*", "*δεν θα βρείτε ποτέ δουλειά αν απολυθείτε ή κλείσει η εταιρία σας*" κ.ά.) και μάλιστα κατά της περιουσίας, της σωματικής ακεραιότητας, ακόμα και της ζωής τους.

Επίσης υπάρχουν μαρτυρίες για προσπάθειες εξαγοράς συνδικαλιστών με υποσχέσεις για οικονομικά ανταλλάγματα. Καταγράφεται περιστατικό όπου εργαζόμενοι μοίρασαν ανακοινώσεις σωματείου στο χώρο δουλειάς και έπειτα από αυτό απολύθηκαν αυτομάτως 20 άτομα.

Αναφέρεται ότι σε μια άλλη περίπτωση εταιρία καθαρισμού στις εκλογές σωματείου είχε βάλει έξω από το εργατικό κέντρο τον επόπτη να παρακολουθεί και οι εργαζόμενοι που πήγαν να ψηφίσουν απολύθηκαν. Σε γενικές συνελεύσεις σωματείου εργοδότες έχουν στείλει άτομα της εμπιστοσύνης τους να παρατηρούν "*ποιος μπήκε και ποιος βγήκε*". Έπειτα τα άτομα αυτά έχουν δώσει στον εργοδότη τα ονόματα όσων συμμετείχαν στις συνελεύσεις.

Έτσι έχουν απολυθεί 15 άτομα μονομιάς και έχουν γίνει απόπειρες δυσφημισμού του σωματείου. Άλλη πρακτική που ακολουθείται είναι αυτή των λεγόμενων "*meetings*", όπου εργαζόμενοι έχουν απειληθεί ευθέως ότι όποιος γίνει μέλος σωματείου ή πάρει ανακοίνωση ή κάνει οποιαδήποτε κίνηση να συνδικαλιστεί θα απολυθεί.

Το έργο των συνδικαλιστών και συνδικαλιστριών δυσκολεύει ακόμα περισσότερο, καθώς δεν τους επιτρέπεται η πρόσβαση σε κρίσιμα έγγραφα όταν πραγματοποιούν ελέγχους ως σωματείο. Οι εκπρόσωποι του σωματείου δέχονται αρνητική απάντηση όταν ζητούν από τις διοικήσεις των επιχειρήσεων που αναθέτουν το έργο να τους δείξουν τις καταστάσεις προσωπικού και ωρών εργασίας, τις οποίες υποχρεούται να

υποβάλλει η εταιρία καθαρισμού σε ημερήσια βάση, με την αιτιολογία ότι περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα.

Έτσι το σωματείο αδυνατεί να ελέγξει αν οι καταστάσεις για το προσωπικό και τις ώρες εργασίας που υποβάλει η εταιρία εργολαβίας ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, αν είναι ασφαλισμένοι όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στο έργο ή αν τηρούνται οι όροι που προβλέπει η σύμβαση έργου σε σχέση με την απασχόληση του προσωπικού. Σε αυτό το σημείο παρατηρείται συνήθως (πλην ελαχίστων εξαιρέσεων) και η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας με το σωματείο του μόνιμου προσωπικού που εργάζεται στην αναθέτουσα το έργο εταιρεία.

Το ίδιο ισχύει στην περίπτωση που το σωματείο ζητήσει τα σχετικά έγγραφα από το ΣΕΠΕ ή από το ΙΚΑ. Μάλιστα, ούτε κατόπιν εισαγγελικής παραγγελίας δεν έχουν γνωστοποιηθεί στο σωματείο τα έγγραφα αυτά. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην προσπάθεια εργολάβων να ελέγξουν τη συνδικαλιστική δραστηριότητα καταγράφεται και η πρακτική της δημιουργίας σωματείων στο προεδρείο των οποίων συμμετέχουν υψηλόβαθμα στελέχη των εταιρειών.

3.11. Σεξουαλική παρενόχληση

"Από τις πρώτες μέρες που έπιασα δουλειά στο διαπίστωσα ότι αρκετές κοπέλες ήταν στο έλεος των επιθυμιών και των εντολών ορισμένων υπαλλήλων, οι οποίοι φρόντιζαν να έχουν κολλητούς τους επόπτες των εταιριών στις οποίες δουλεύαμε. Έτσι, εάν τους άρεσε κάποια κοπέλα άρχιζε η πίεση. Πήγαιναν στον επόπτη και του έλεγαν ότι θέλουν να κάνουν παρέα μαζί της. Όταν η γυναίκα δεν ανταποκρινόταν, τότε άρχιζαν να την πιέζουν για να της δώσουν να καταλάβει ποιός κάνει κουμάντο. Συνήθιζαν, λοιπόν, να της σπάνε τα ελάχιστα ρεπό, να της δίνουν να καθαρίσει περισσότερα «κομμάτια» από όσα προέβλεπε η σύμβαση, να τη μεταφέρουν στη νυχτερινή βάρδια. Υπήρχαν κάποιες γυναίκες οι οποίες απλά και μόνο για να μη χάσουν τη δουλειά, άρχιζαν να κάνουν δήθεν τα γλυκά μάτια, να υποκρίνονται. Όμως οι πιέσεις αυξάνονταν όλο και περισσότερο. Τότε οι γυναίκες είχαν δυο επιλογές. Ή να τα βροντήξουν κάτω και να φύγουν, οπότε έμεναν χωρίς δουλειά, ή να ενδώσουν."

"Έπαιρναν τις κοπέλες και τις έκαναν πάσα από 'δώ και από 'κεί. Μέσα στους χώρους δουλειάς! Όταν εγώ πήγα εκεί αυτό ήταν ... πώς να σας το πω! Κάτι

σαν τρόπος ζωής και συμπεριφοράς, σαν καθεστώς. Ναι! Έτσι ήταν τότε. Ειδικά άμα έβλεπαν καμιά νοστιμούλα αλλοδαπή, της έκαναν τη ζωή κόλαση. Βλέπετε, αυτές φοβούνται πολύ περισσότερο από εμάς. Είχαν και το φόβο της απέλασης. Δεν μιλούσαν, επειδή εκτός από τη δουλειά τους θα έχαναν και τα ένσημα, που ήταν τόσο απαραίτητα για να μείνουν στη χώρα μας. Χωρίς δουλειά, δεν έχεις πράσινη κάρτα. Έτσι καμιά δεν μιλούσε. Τα έβλεπα αυτά τα πράγματα και σπάραζαν τα μέσα μου. Οι περισσότερες φεύγαμε σακατεμένες, σωματικά και ψυχικά."

"Δουλεύουμε σε ένα σκλαβοπάζαρο. Από πού να αρχίσει και που να τελειώσει κανείς; Σας είναι τόσο δύσκολο να καταλάβετε ότι υπάρχουν περιπτώσεις γυναικών, ειδικά των μεταναστριών αλλά και ορισμένων ελληνίδων, οι οποίες πιστεύουν ότι για να κρατήσεις αυτή τη ρημάδα τη δουλειά και το αβέβαιο μεροκάματο πρέπει να κάνεις και τα γλυκά μάτια στον επόπτη ή σε όποιον έχει τη δυνατότητα με μια κουβέντα να σε κάνει να χάσεις τη δουλειά σου; Εδώ δεν μιλάνε απλά για σεξουαλική παρενόχληση, αλλά για κάτι χειρότερο. Ο εκβιασμός είναι ωμός. Οι άνθρωποι που έχουν τις εταιρίες έχουν και τα "κονέ" τους. Έτσι γλιτώνουν, έτσι επιβιώνουν. Νομίζουν ότι είμαστε τα σκυλάκια τους και ότι αυτοί είναι θεοί."

Οι μαρτυρίες αναφέρουν ότι η εξευτελιστική μεταχείριση και η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων σε συνεργεία καθαρισμού από τους επόπτες ή ακόμα και από στελέχη της επιχείρησης ή του οργανισμού που έχει αναθέσει το έργο είναι καθημερινό φαινόμενο. Αναφέρονται, μάλιστα, περιπτώσεις εταιριών όπου εκδηλώνεται το φαινόμενο του εξαναγκασμού γυναικών, με εκβιασμούς και απειλές, να υφίστανται σεξουαλική εκμετάλλευση από στελέχη του οργανισμού που αναθέτει το έργο προκειμένου να εξασφαλιστεί η επόμενη εργολαβία.

Οι γυναίκες που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι κυρίως αυτές που βρίσκονται στην πλέον αδύναμη θέση, οι νέες αλλοδαπές, άγαμες μητέρες, διαζευγμένες, που δεν έχουν μόρφωση ή δεν γνωρίζουν ελληνικά, που βρίσκονται σε πιεστική οικονομική ανάγκη, ζουν με το φόβο της απέλασης κ.λπ. Οι γυναίκες που έχουν κάποιου είδους στήριξη αν δεχτούν σεξουαλική παρενόχληση παραιτούνται, αλλά οι γυναίκες που δεν έχουν οικογένεια, βρίσκονται σε πιεστική οικονομική ανάγκη και δεν μπορούν να αντιδράσουν με παραίτηση προσπαθούν να ελιχθούν με διάφορους τρόπους.

Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης υποφέρουν από πολύ σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα, ντρέπονται να ζητήσουν βοήθεια ή δεν ξέρουν από πού να τη ζητήσουν. Όταν γνωστοποιούνται τέτοιου είδους περιστατικά, η συνήθης αντίδραση είναι η γυναίκα να χάνει τη δουλειά της, ενώ για τον θύτη δεν υπάρχει καμία απολύτως συνέπεια.

Μάλιστα το θύμα γίνεται πολλές φορές αντικείμενο χλευαστικών σχολίων και ειρωνείας. Είναι ελπιδοφόρο ότι υπάρχουν περιπτώσεις γυναικών που έχουν κινηθεί δικαστικά και έχουν δικαιωθεί. Δυστυχώς όμως τις περισσότερες φορές τα θύματα φοβούνται να καταγγείλουν ή το περιστατικό συγκαλύπτεται.

3.12 Αλλοδαποί/ές εργαζόμενοι/ες

"Μας πήρανε από την Ομόνοια κάτι άνθρωποι και μας πήγαν να καθαρίσουμε σε διάφορα κτήρια. Μετά από 20 μέρες αναρωτηθήκαμε. Πότε θα μας κάνουν πρόσληψη; Πότε θα πληρωνόμαστε; Τι ισχύει στην Ελλάδα; Χάθηκαν! Πουθενά! Πήγαμε, ξαναπήγαμε στη δουλειά, δεν ήρθαν. Το συνεργείο είχε βάλει αγγελία στην εφημερίδα. Ρωτήσαμε αυτούς που τους είχαν δώσει τα έργα, κανείς δεν έλεγε τίποτε και δεν ήξερε τίποτα. Έτσι είναι στην Ελλάδα;"

Πολύ σοβαρά είναι τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί και οι αλλοδαπές που εργάζονται σε συνεργεία καθαρισμού, οι οποίοι από φόβο ότι δεν θα συγκεντρώσουν τον απαιτούμενο αριθμό ενσήμων και θα χάσουν την πράσινη κάρτα υφίστανται κάθε είδους καταπάτηση των δικαιωμάτων τους και κάθε είδους εξευτελισμό της προσωπικότητάς τους.

Οι ανεπίσημοι μετανάστες βρίσκονται βεβαίως εξολοκλήρου στο έλεος των εργολάβων καθαριότητας. Οι μαρτυρίες αναφέρουν συγκεκριμένη εργολαβική εταιρία που υποχρέωνε τις αλλοδαπές και μάλιστα εκείνες που βρίσκονταν σε δυσμενέστερη θέση, τις πιο νέες, που δεν γνώριζαν τη γλώσσα, που δεν είχαν την προστασία της οικογένειας, τις άγαμες μητέρες, να συνευρίσκονται σεξουαλικά με ανθρώπους του εργοδότη, που μάλιστα είναι επιχείρηση κρατικών συμφερόντων, με την απειλή ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και θα απελαθούν.

Ωστόσο, μέσα σε όλα αυτά τα φαινόμενα, τουλάχιστον υπογραμμίζεται το ελπιδοφόρο ότι με το πέρασμα των χρόνων και τη βελτίωση της θέσης των

μεταναστών και των μεταναστριών στη χώρα μας, φαίνεται ότι είναι τελικά πολύ διατεθειμένοι να αγωνιστούν και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

"Οι αλλοδαποί, οι μετανάστες, δηλαδή, θα διεκδικήσουν οπωσδήποτε. Δεν υπάρχει περίπτωση να μην διεκδικήσουν. Όταν το μάθουν (ενν. το δικαίωμά τους), θα το διεκδικήσουν ... Γιατί όλες οι καταγγελίες και οι αγωγές και οι περισσότερες αναταραχές μέσα στα έργα και οι ξεσηκωμοί προέρχονται από εκείνους (ενν. τους αλλοδαπούς) ... Οι αλλοδαποί απορροφώνται πολύ εύκολα, βρίσκουν δουλειά εύκολα, γιατί είναι υπ' αριθμόν 1 στην εκμετάλλευση. Δηλαδή θα πάνε πολλές φορές οι ίδιοι, μόνοι τους συμφωνούν να πάνε και χωρίς λεφτά, ένσημα, να δουλέψουν υπερωρίες ... Όπου αυτό μετά το ανατρέπουν. Και αυτό είναι ένα πολύ ωραίο δίλημμα για τον εργοδότη. Λέει ας πούμε μπορεί να μου την κάνει την αγωγή ή όχι; Εγώ στο διάστημα αυτό όμως θα έχω φάει από αυτόν ... (Οι εργοδότες) βέβαια αφού έφαγαν πάρα πολλά, γιατί τους εκμεταλλεύτηκαν πάρα πολύ, τώρα είδαν ότι εκείνοι διεκδικούν, άλλαξε αυτό και έχουν κουμπωθεί. Αλλά τώρα οι Έλληνες δεν πάνε. Δεν πάνε, με 500 ευρώ ποιος θα πάει να δουλέψει;"

4. Συμπεράσματα

Η έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού και ειδικότερα αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας των απασχολούμενων με καθεστώς εργολαβίας σε επιχειρήσεις στις οποίες ανατίθεται ο καθαρισμός κτηρίων ανέδειξε σημαντικές πλευρές για το περιεχόμενο των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Σε μια περίοδο γενικότερης απορρύθμισης της εργασίας τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν πλευρές όχι μιας απλής απορρύθμισης, αλλά παρουσιάζουν ένα δείγμα μιας εικόνας συνολικής αποδιάρθρωσης των εργασιακών θεσμών και την καταστρατήγηση των στοιχειωδών κανόνων του δικαίου και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Οι μαρτυρίες και τα προβλήματα που καταγράφηκαν απεικονίζουν το περιεχόμενο των εργασιακών συνθηκών σε ένα κλάδο απασχόλησης, αλλά και γεννούν σοβαρά ερωτήματα για το εάν τα κατεγραμμένα περιστατικά και οι καταγγελίες που τα

συνοδεύουν περιορίζονται σε αυτόν τον κλάδο ή επεκτείνονται σε γενικότερα επίπεδα.

Τα διαθέσιμα ενδεικτικά στοιχεία και από άλλους κλάδους σε συνδυασμό και με τις ευρείας κλίμακας παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, που άλλωστε επιβεβαιώνονται και από επίσημες παραδοχές, δημιουργούν σοβαρές ενδείξεις ότι τα φαινόμενα αυτά δεν είναι περιορισμένα στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου για μια ακόμη φορά επιβεβαιώνεται ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας αποτελεί το κύριο πρόβλημα στους εργασιακούς χώρους.

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της διενεργηθείσας έρευνας επισημαίνονται τα ακόλουθα:

α) Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας καταλαμβάνει σημαντικότερες διαστάσεις στον ερευνώμενο κλάδο δραστηριότητας συνθέτοντας το κεντρικό ζήτημα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων και που αφορά ολόκληρο το φάσμα των επί μέρους πτυχών και παραμέτρων του εργατικού δικαίου. Ο ερευνώμενος κλάδος αποτελεί μια κραυγαλέα περίπτωση ανάπτυξης της παράνομης ευελιξίας σε αντιδιαστολή με κάθε έννοια εργασιακής και ψυχολογικής ασφάλειας, φαινόμενα που ενισχύονται από την ουσιαστική ατιμωρησία των παρανομούντων και το ύψος των ποινών που επιβάλλονται.

β) Η χρήση εργολαβιών αποτελεί μια ευέλικτη πρακτική επιχειρήσεων και οργανισμών του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα που παραπέμπει σε ένα καθεστώς εργασίας με χαμηλές αμοιβές και δικαιώματα, συστατικό άλλωστε στοιχείο της ευελιξίας, και με έντονο τον χαρακτήρα της ανασφάλειας και της επισφάλειας για ένα εργατικό δυναμικό ιδιαίτερα ευάλωτο. Οι παράγοντες αυτοί οδηγούν στην ευχερέστερη καταστρατήγηση δικαιωμάτων από πλευράς εργοδοσίας ιδιαίτερα μάλιστα όταν μέρος αυτού του δυναμικού αποτελείται από αλλοδαπούς εργαζόμενους.

γ) Η ανάπτυξη των εργολαβιών σε ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και οργανισμών του δημοσίου τομέα αφενός συρρικνώνει την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, αφετέρου ενισχύει τις πολλαπλές ταχύτητες εργασιακών σχέσεων που δεν αφορά μόνο σε εργαζόμενους με χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών και δικαιωμάτων, αλλά και σε εργαζόμενους απέναντι στους οποίους και αυτά τα ελάχιστα δικαιώματα δεν είναι κατοχυρωμένα στην πράξη.

Η εξέλιξη αυτή ευνοεί τεχνητούς διαχωρισμούς ανάμεσα στους εργαζόμενους που εκδηλώνονται με πολλαπλούς τρόπους καλλιεργούμενοι και από τις δύο εμπλεκόμενες με την εργολαβία εταιρείες. Σε αυτό τον διαχωρισμό εντάσσονται και εκφράσεις έλλειψης συνεργασίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στα σωματεία που δραστηριοποιούνται στους οργανισμούς ανάθεσης εργολαβιών και στους εργαζόμενους των εργολάβων.

δ) Ο συνδικαλισμός αποτελεί απαγορευμένη έκφραση για τις επιχειρήσεις των εργολάβων, φαινόμενο που αποτελεί εύλογη εξέλιξη προκειμένου να επιτυγχάνονται ανεμπόδιστα οι πολιτικές συμπίεσης του εργασιακού κόστους και οι εκτεταμένες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Για τους λόγους αυτούς αντιμετωπίζονται ιδιαίτερα εχθρικά οποιεσδήποτε μορφές συνδικαλιστικής έκφρασης, που εκδηλώνονται και παρεμβαίνουν στον χώρο.

Απέναντι σε αυτό το φαινόμενο τα σωματεία εργαζομένων των επιχειρήσεων και οργανισμών ανάθεσης των εργολαβιών δεν δραστηριοποιούνται στο βαθμό που θα έπρεπε προκειμένου να το αντιμετωπίσουν και να βρουν διαύλους ουσιαστικής επικοινωνίας με το επισφαλές αυτό δυναμικό, αλλά και να συνεργασθούν με τις «κλαδικές» εκφράσεις συνδικαλισμού που εκδηλώνονται στον χώρο.

ε) Η εκτεταμένη παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από τους εργολάβους συντελείται με την ανοχή και εκείνων που αναθέτουν το έργο. Ιδιαίτερα μάλιστα οι ευθύνες του δημοσίου σε μια τέτοια εξέλιξη είναι σημαντικές και καθοριστικές. Και τούτο όταν δεν ενεργοποιεί όρους της σύμβασης ανάθεσης που παραπέμπουν στην τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν δεν θέτει σχετικές ρήτρες στους εργολάβους, όταν ανανεώνει συμβάσεις ανάθεσης αν και υπάρχουν σχετικές καταγγελίες για παραβιάσεις της νομοθεσίας, ή όταν τέλος αναθέτει έργο σε μειοδότη εργολάβο από την στιγμή που το κόστος του προϋπολογισμού που κατατίθεται στην πρόταση υπολείπεται του ελάχιστου κόστους που απαιτείται για την κάλυψη των εργασιακών αναγκών του προτεινόμενου αριθμού εργαζομένων.

στ) Η ανάπτυξη του φαινομένου των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας ενισχύεται και από το ελλιπές πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων όσων απασχολούνται με καθεστώς εργολαβίας. Ειδικότερα για τις τριμερείς αυτές σχέσεις εργασίας απουσιάζει από την ελληνική έννομη τάξη η επιβολή της εις ολόκληρον ευθύνης και εκείνων που αναθέτουν έργα σε εργολάβους στην περίπτωση που οι

τελευταίοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο προσωπικό που απασχολούν.

ζ) Η προσφυγή στις εργολαβίες δεν φαίνεται να στηρίζεται πάντοτε στην αναζήτηση του μειωμένου εργασιακού κόστους, όπως προκύπτει για ορισμένους οργανισμούς του δημοσίου που στρέφονται σε αυτές καταβάλλοντας υψηλότερα κόστη σε εργολαβίες συγκριτικά με την ένταξη προσωπικού στο μισθολόγιό τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις φαίνεται ότι η ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων και η εξυπηρέτηση φίλων εργολάβων όχι μόνο βλάπτει οικονομικά το δημόσιο, αλλά ευνοεί την υψηλή και παράνομη κερδοφορία των εργολάβων που αυθαιρετούν απέναντι στο προσωπικό που απασχολούν στερώντας περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας από μόνιμο προσωπικό.

η) Από τη στιγμή που ο καθαρισμός, κυρίως των δημόσιων χώρων, είναι συνδεδεμένος με την δημόσια υγεία και το δημόσιο συμφέρον, η χαμηλή ποιότητα υπηρεσιών, που εύλογα συνεπάγεται η φθηνή και χαμηλά αμειβόμενη εργασία οδηγεί σε πολλαπλές αρνητικές κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζόμενους και τους χρήστες των συγκεκριμένων υπηρεσιών.

θ) Τέλος, το φαινόμενο των εργολαβιών στον κλάδο του καθαρισμού, όχι μόνο δεν περιορίζεται στον δημόσιο τομέα αλλά παρουσιάζεται ευρύτερα εκτεταμένο στον ιδιωτικό, καλύπτοντας όλο το φάσμα των επιχειρήσεων (μεγάλων και ΜΜΕ). Αυτό σημαίνει ότι τα φαινόμενα καταστρατήγησης των δικαιωμάτων παρουσιάζουν υψηλότερους δείκτες ως συνάρτηση της διαπιστωμένης και επίσημα εκτεταμένης αυθαιρεσίας ιδιωτών εργοδοτών, ευνοούμενα και από την συνήθη ανυπαρξία συνδικαλιστικών δομών στα μικρά και μεσαία μεγέθη επιχειρήσεων.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

INE/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2008.

Καψάλης Απόστολος (επιμ.): *Αδήλωτη απασχόληση και νομιμοποίηση των μεταναστών*, Σειρά Μελέτες αριθ. 27, INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008.

Κουζής Γιάννης: *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα : Προτάσεις για την αναβάθμισή της*, Ενημέρωση INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τευχ. 156, Δεκέμβριος 2008.

Κουζής Γιάννης: «*Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα*», Ενημέρωση ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 149, Απρίλιος 2008.

Κουζής Γιάννης: *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Σειρά Μελέτες αριθ. 14, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001.

Λινάρδος- Ρυλμόν Πέτρος, Κεραμίδου Ιωάννα, Σπυροπούλου Θεώνη: *Το δημοσιογραφικό επάγγελμα μπροστά στην κοινωνία της γνώσης*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003.

Τριανταφύλλου Χρήστος: «*Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα*», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 148, Μάρτιος 2008.

Lampousaki Sofia: Committee recommends revising list of “arduous and unhealthy occupations”, Eurofound, EIRO

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/gr0809049i.htm>

Revue du Travail: « *Comblar le vide. Faire le ménage dans les contrats de nettoyage* », Revue Travail, no 62, Avril 2008, p. 14-17.

Robolis Savvas and Targoutzidis Antonis: «*Occupational risk in flexible forms of employment in Greece*», *Safety Science*, 2009, (υπό έκδοση).