



ΕΕΤΠ
ΑΜ : 01 - 200
Γενική Άδεια
Ταχυδρομικών
Υπηρεσιών



Πληροφορίες
Γραμματεία Διοίκησης

Τηλέφωνο
2106073118

Ημερομηνία
20.03.2018

Αριθμός Πρωτοκόλλου
1337

ΠΡΟΣ: Υπουργείο Ψηφιακής Πολιτικής
Τηλεπικοινωνιών & Ενημέρωσης
Φραγκούδη 11, 101 63 ΑΘΗΝΑ

ΘΕΜΑ: «Αναφορά Βουλευτού ΠΑΒ 696/12-3-2018»

Αξιότιμη Βουλευτή,

κα. Άννα – Μισέλ Ασημακοπούλου,

Απαντώντας στην από 12.03.2018 αναφορά σας, η οποία βασίζεται σε ανακοινώσεις συνδικαλιστικών παρατάξεων, σχετικά με την τακτική της διοίκησης της ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΛΤΑ Α.Ε, θα θέλαμε να σας γνωστοποιήσουμε τα ακόλουθα :

1. Η εταιρεία ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΕΛΤΑ Α.Ε., όπως γνωρίζετε, είναι θυγατρική της ΕΛΤΑ Α.Ε. και διαθέτει το δικό της Στρατηγικό & Επιχειρησιακό Σχέδιο, Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας καθώς και Κανονισμό Εργασίας, τα οποία έχουν τύχει των προβλεπομένων εγκρίσεων (Δ.Σ. ΕΛΤΑ Α.Ε) και συμφωνιών, όπου απαιτείται, με τους εργαζόμενους. Επίσης δεν χρηματοδοτείται καθ' οιονδήποτε τρόπο από τον Κρατικό προϋπολογισμό και επιχειρεί σε μια πλήρως απελευθερωμένη ταχυδρομική αγορά.
2. Η Εταιρεία, εφαρμόζοντας πιστά το ανωτέρω Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχέδιο 2017 – 2019 (επέκταση έως το 2021), έχει επιτύχει μαζί με του εργαζόμενους σημαντική αύξηση του κύκλου εργασιών της κατά 9,39% το 2017 έναντι στόχου 9,9% και ετήσια αύξηση αντικειμένων κατά 1.100.000 σε σχέση με το 2016 και φυσικά στοχεύει στην συνέχιση της ανάπτυξης της για τα επόμενα χρόνια μεσοσταθμικά από 5-8% μέχρι και το 2021 σύμφωνα και με την προσδοκώμενη ανάπτυξη της αγοράς των ταχυμεταφορών.
3. Η Εταιρεία όχι μόνο έχει διαδικασίες αλλά για την αξιόπιστη παροχή των προσφερόμενων υπηρεσιών της έχει πιστοποιηθεί κατά ISO 9001:2008, 22301:2012 και Διακίνησης Ιατροτεχνολογικών Προϊόντων (Υ.Α. ΔΥ8δ_1348), ενώ βρίσκεται σε διαδικασία αξιολόγησης για την απόκτηση ISO 14001 και OHSAS 18001:2007 και GDPR – ISO 27001, καθώς και επέκταση της πιστοποίησης 9001 στη μεταφορά φαρμάκων.



ΕΕΤΤ
ΑΜ : 01 - 200
Γενική Άδεια
Ταχυδρομικών
Υπηρεσιών



4. Η Εταιρεία έχει προχωρήσει άμεσα με την χρήση κάθε πρόσφορου μέσου (ένδικοι βοηθήματα, εξωτερικός έλεγχος από ορκωτούς, αποφάσεις ΔΣ κ.α.) στην εξυγίανση των χρηματοοικονομικών της μεγεθών, για πρώτη φορά στην 18ετή λειτουργία της, με αποτέλεσμα την σημαντική μείωση των βαρών της κατά 2.000.000€ το έτος 2017 αλλά και την διεκδίκηση διαφυγόντων εσόδων από συνεργασίες της περιόδου 2004 – 2016 διασφαλίζοντας, μέσω διακανονισμού, έσοδα 1.100.000€ περίπου.
5. Η Εταιρεία προχώρησε στην κατάρτιση νέου δικαιότερου και βιώσιμου για όλους τρόπου υπολογισμού της προμηθείας, που απολαμβάνουν οι πράκτορές της, προκειμένου να ενισχυθεί το δίκτυο της ειδικά στις άγονες και νησιωτικές περιοχές και οριοθέτησε, για πρώτη φορά, το πλαίσιο συνεργασίας της μαζί τους σε θέματα marketing και διαφήμισης καθώς και της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης.
6. Οι ανάγκες της Εταιρείας σε προσωπικό δεν παρουσιάζουν κανονικότητα, καθώς οι σκληρές συνθήκες ανταγωνισμού (διαγωνισμοί δημοσίου και ιδιωτικού τομέα με μεγάλη αβεβαιότητα και ρίσκο ως προς το αποτέλεσμα, οι ειδικές απαιτήσεις ιδιωτικών εταιρειών κ.α.) και η διεύρυνση του δικτύου πρακτορείων απαιτούν ευέλικτες λύσεις, οικονομίες κλίμακας, συχνές αυξομειώσεις, πολύ καλή οργάνωση και προγραμματισμό καθώς και ταχύτατη προσέλκυση και πρόσληψη.
7. Αυτό σημαίνει ότι η αξιοποίηση της δυνατότητας εκχώρησης έργου σε αναδόχους, που εφαρμόζεται στην Εταιρεία από το 2004 και οι οποίοι προκύπτουν μέσω διαγωνισμών σύμφωνα με το Ν. 4412/2016, είναι μια ευέλικτη και άμεση λύση εξυπηρέτησης της δημιουργίας νέων πρακτορείων και των νέων έργων ή των ειδικών απαιτήσεων των πελατών και δίνει τη δυνατότητα αντιμετώπισης του ανταγωνισμού από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες προφανώς δρουν ελεύθερα και χωρίς νομικούς ή άλλους περιορισμούς έναντι της ΕΛΤΑ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ (δημόσια επιχείρηση λόγω ΕΛΤΑ).
8. Το αίτημα πρόσληψης, από τα συναρμόδια Υπουργεία, των 100 εργαζομένων αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το Ν. 2190/94, είναι απολύτως συνδεδεμένο και με το Στρατηγικό και Επιχειρησιακό της Σχέδιο αλλά και για να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις κανονικότητας και ορθολογικού προγραμματισμού των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό ετησίως.
9. Η κατανομή των προσλήψεων αφορά 80 θέσεις ευθύνης ή ειδικών έργων ταχυμεταφοράς, στη γραμμή παραγωγής (διακινητές, επόπτες, προϊστάμενοι κέντρων, κ.α.) και 20 θέσεις για πτυχιούχους ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ, με επαγγελματική εμπειρία, σε πολύ συγκεκριμένες ειδικότητες που έχει ανάγκη η Εταιρεία σήμερα αλλά κυρίως για τα επόμενα χρόνια (διοίκηση επιχειρήσεων, πληροφορική, marketing, μηχανικός παραγωγής, χρηματοοικονομικά κ.α.).
10. Τα ανωτέρω καθορίζουν ότι σήμερα η Εταιρεία είναι υποχρεωμένη σε νευραλγικές θέσεις εργασίας να καταφεύγει σε στελέχη από την αγορά τα οποία είναι συνήθως ορισμένου χρόνου και τις περισσότερες φορές δεν βελτιώνουν το εσωτερικό περιβάλλον με την



ΕΕΤΤ
ΑΜ : 01 - 200
Γενική Άδεια
Ταχυδρομικών
Υπηρεσιών



τεχνογνωσία τους καθώς δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου είτε να τους την μεταφέρουν είτε να την απορροφήσουν μόνοι τους.

11. Οι μετακινήσεις προσωπικού προς την μητρική Εταιρεία με σύμβαση δανεισμού λαμβάνει χώρα προκειμένου να αντιμετωπιστούν προβλήματα οικογενειακά και υγείας καθώς η Εταιρεία μας διαθέτει μόλις 23 Κέντρα Ταχυμεταφορών, σε όλη τη Χώρα, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταποκριθούν στις προκύπτουσες κάθε φορά ανάγκες του.
12. Οι συνέργειες με την μητρική Εταιρεία καθημερινά ενισχύονται προκειμένου να επιτυγχάνονται οικονομίες κλίμακας, καλύτερα και ποιοτικά αποτελέσματα στο πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών τους. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε τα νέα χερσαία δρομολόγια, την δημιουργία shop in the shop στα Καταστήματα της μητρικής (Αίγινα, Μύκονος κ.α.), κοινή πρακτόρευση (Κολωνός, Μαρκόπουλο κ.α.) και την ενίσχυση της με ομάδες έργου βάση σύμβασης για την εκτέλεση του έργου των ταχυμεταφορών και όχι μόνο.
13. Οι παρεχόμενες από την μητρική εταιρεία υπηρεσίες υποστήριξης του έργου μας αφενός προβλέπονται από τις μεταξύ μας υπάρχουσες συμβάσεις και αφετέρου είναι αμειβόμενες με συγκεκριμένη τιμή μονάδος ανά υπηρεσία. Τα ποσά τα οποία αποδόθηκαν για το λόγο αυτό το 2017 ξεπερνάνε τα 2.000.000€ περίπου σύμφωνα πάντα με τον όγκο των διακινούμενων αντικειμένων. Είναι λοιπόν σαφές ότι τηρείται με απόλυτη ακρίβεια το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις ενδοομιλικές σχέσεις προκειμένου να μην μπορούν να τεθούν θέματα αθέμιτου ανταγωνισμού ή έμμεσης χρηματοδότησης της θυγατρικής.
14. Τα ΕΛΤΑ ως Φορέας Παροχής Καθολικών Υπηρεσιών (ΦΠΚΥ) εκτός των άλλων έχει εκ του θεσμικού πλαισίου έχει συνάψει ήδη συμφωνίες με ιδιωτικές ταχυδρομικές επιχειρήσεις (ACS, West) με τιμές τιμοκαταλόγου και των αντίστοιχων εκπτώσεων για μεγάλους πελάτες παροχής υπηρεσιών δικτύου μεταφοράς και επίδοσης των αντικειμένων τους. Σύμφωνα λοιπόν με αυτό η ΕΛΤΑ Courier δεν τυγχάνει διακριτικής ή μεγάλης στήριξης αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις έχει και δυσμενέστερη τιμολογιακή ή παραγωγική μεταχείριση (π.χ. δέματα ΟΙΚΟΙ, μη φόρτωση αποστολών κ.α.).
15. Η Εταιρεία υλοποιεί ένα πολύ μεγάλο επενδυτικό πρόγραμμα, σε εξοπλισμό και συστήματα μηχανοργάνωσης και κτήρια (έδρα, νέο κέντρο διαλογής, διανομής & μεγάλων πελατών Αθήνας), που θα ξεπεράσει τα 2.000.000€ στη πενταετία 2017 – 2021, ώστε να μπορέσει να φτάσει τον ανταγωνισμό αλλά και να τον ξεπεράσει, να προσφέρει πιο ποιοτικές και σύγχρονες υπηρεσίες ταχυμεταφοράς στους πελάτες της, οικονομίες κλίμακας (χαμηλότερη τιμή ανά τετραγωνικό σε σχέση με την σημερινή) και κυρίως να δημιουργήσει ανθρώπινες συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους. Επίσης οι διαδικασίες που ακολουθούνται για την υλοποίηση του επενδυτικού προγράμματος ακολουθούν με ακρίβεια το Ν. 4412/2016.
16. Ο Κανονισμός Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας έχει αντικαταστήσει, από τον Απρίλιο του 2017, τον Υπηρεσιακό Οργανισμό της Εταιρείας και όχι όπως από παραδρομή



ΕΕΤ
ΑΜ : 01 - 200
Γενική Άδεια
Ταχυδρομικών
Υπηρεσιών



πιθανά αναφέρεται τον Κανονισμό Εργασίας. Ο εν λόγω Κανονισμός έχει συνταχθεί σύμφωνα με τα πρότυπα της εταιρικής διακυβέρνησης και έχει εγκριθεί από το ΔΣ, που έχει και την αποκλειστική αρμοδιότητα.

17. Ο νέος Κανονισμός Εργασίας έχει ήδη δοθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο του Πρωτοβάθμιου Σωματείου της Εταιρείας ώστε να αποτελέσει αντικείμενο διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης ενόψει της υπογραφής νέας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΣΣΕ), καθώς η υπάρχουσα βρίσκεται στο στάδιο της μετενέργειας.
18. Τέλος με ιδιαίτερη βαρύτητα επισημαίνεται η απαξίωση του προσωπικού αορίστου χρόνου αλλά και αυτό δεν ισχύει καθώς σε σύνολο 52 θέσεων ευθύνης 33 έχουν καλυφθεί από το προσωπικό της Εταιρείας, 10 από αποσπασμένους υπαλλήλους των ΕΛΤΑ και 9 από στελέχη της αγοράς, όπου κρίθηκε ότι υπάρχει μεγάλη ανάγκη για αυξημένα ή και εξειδικευμένα επαγγελματικά προσόντα. Πιο αναλυτικά:

ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΑΧ	ΕΛΤΑ	ΣΤΕΛΕΧΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ	5	1		4
ΤΟΜΕΙΣ	10	5	1	4
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΚΤΕΠ	24	16	7	1
ΕΠΟΠΤΕΣ - ΔΙΑΚΙΝΗΤΕΣ	13	11	2	
ΣΥΝΟΛΟ	52	33	10	9
	ΠΟΣΟΣΤΟ	63,46%	19,23%	17,31%

Με εκτίμηση,

Δημήτριος Αποστολάκος
Διευθύνων Σύμβουλος